

**PERINDUSTRIAN DAN PEKERJA-PEKERJA KILANG:
SATU KAJIAN KES.**

OLEH:

**LING SHUOY HUAH
(PETER CHRISTOPHER)
No. MATRIK 041487**

DEDIKASI UNTUK:

**LATIHAN ILMIAH BU... juga seorang pekerja kilang
BAGI MEMENUHI SEBAHAGIAN
DARIPADA SYARAT-SYARAT UNTUK
IJAZAH SARJANA MUDA SASTERA
JABATAN ANTROPOLOGI DAN SOSIOLOGI
UNIVERSITI MALAYA
KUALA LUMPUR**

SESI 1984/85

SINOPSIS

Latihan Ilmiah ini bertajuk, "Perindustrian dan Pekerja-Pekerja Kilang: Satu Kajian Kes Mengenai Pekerja-pekerja Kilang (Melayu) dan Masalah Sosioekonomi yang Dihadapi oleh Pekerja dan Majikan di Kilang". Ia mengandungi enam bab.

Bab Satu mengandungi penerangan ringkas mengenai pengenalan, skop dan tujuan kajian ini. Disentuh juga mengenai bidang kajian dan metodologi dan akhirnya, mengenai masalah-masalah ketika menjalankan satu kajian kes seperti ini.

Penumpuan Bab Kedua adalah kepada kilang dan majikan. Diperbincangkan sejarah penubuhannya, perkembangan, organisasi pentadbiran dan lokasi kilang. Seterusnya, aspek-aspek proses pengeluaran, jenis-jenis dan hasil keluaran, cara memproses sehingga pengeluaran hasilnya. Diselidiki juga teknologi, pemasaran, keperluan mesin dan tenaga buruh dan untung rugi syarikat.

Bab Ketiga pula mengenai latar belakang pekerja dan faktor yang mempengaruhi sikapnya. Contoh aspek-aspek pengkajian adalah faktor peribadi seperti jantina, umur dan pendidikan. Kemudian satu penganalisaan secara perbandingan mengenai kedua-dua kilang kajian dan kesimpulan mengenai pengaruh latar belakang terhadap sikapnya akan diulas dengan teliti.

Bab Keempat mengenai aspek-aspek pekerjaan. Contohnya, kebebasan bekerja, status dan lain-lain lagi. Tegasnya, di dalam bab ini, pengkaji membicarakan kepentingan aspek ini terhadap mempengaruhi sikap pekerja.

Bab Kelima adalah mengenai perhubungan dalam industri, Kesatuan Sekerja, peranannya dan sikap pekerja dan majikan terhadap dan hubungan antara pekerja dan majikan di kilang. Disentuh juga polisi, undang-undang buruh dan peranan kerajaan.

Bab terakhir, satu kesimpulan yang tegas diambil oleh pengkaji. Bersama itu, cadangan-cadangan, kelemahan-kelemahan juga dikemukakan. Akhirnya, diutarakan saranan dan pandangan pengkaji mengenai keseluruhan latihan ilmiah ini.

KANDUNGAN

MUKA SURAT

PENGHARGAAN

SINOPSIS

KANDUNGAN

SENARAI JADUAL

BAB 1 : PENGENALAN

1. Latar belakang Sosioekonomi	1
2. Skop dan Tujuan Kajian	3
3. Bidang Kajian	3
(i) Pekerja-pekerja	4
(ii) Kilang responden	5
4. Metod atau Kaedah Pengkajian	5
5. Masalah-masalah Kajian	7

BAB 2 : ORGANISASI KILANG

[A] Perkembangan dan Pertubuhan Majikan	11
1. Sejarah Penuhuan dan Perkembangan	11
(i) Syarikat "A"	11
(ii) Syarikat "B"	12
2. Lokasi Syarikat	13
3. Organisasi: Hierarki, Tugas dan Fungsi	13
4. Untung-Rugi	15
[B] Proses-proses dan Hasil-hasil Pengeluaran	16
1. Kilang "A": Jenis-jenis Pengeluaran	16
(a) Jenis-jenis tin kosong	16
(b) Bahan-bahan mentah	16
(c) Proses pengeluaran	16

MUKA SURAT

2.	Kilang "B": Jenis-jenis Pengeluaran	20
(a)	Jenis-jenis tutup-tutup botol	20
(b)	Bahan-bahan mentah	20
(c)	Proses pengeluaran	20
3.	Fungsi-fungsi dan Tugas Pekerja-pekerja	22
4.	Teknologi dan Tenaga Buruh	24
5.	Pemasaran	25

BAB 3 : LATAR BELAKANG PEKERJA-PEKERJA

1.	Jantina	27
2.	Bangsa	28
3.	Umur	28
4.	Tingkat Pelajaran/Taraf Pendidikan	29
5.	Tempat Tinggal (paling lama)	30
6.	Rumah	30
7.	Pengalaman Bekerja	31
8.	Hubungan pekerja dengan kampung	32
(i)	Balik	32
(ii)	Berniat balik ke kampung	32
9.	Pengalaman bekerja sebagai penoreh/petani	33
10.	Memiliki kebun/tanah di kampung	33

BAB 4 : SIKAP PEKERJA TERHADAP PEKERJAAN

1.	Kebebasan dalam pekerjaan	34
2.	Pekerjaan secara automatik atau konsentrasi	35
3.	Pekerjaan mengikut inisiatif atau peraturan	36
4.	Pekerjaan cepat, bersesuaian atau lambat	36
5.	Bersesuaian dengan kebolehan atau tidak	36
6.	Pekerjaan berat atau ringan	37

7. Pekerjaan membosankan atau tidak	37
[B] Kesimpulan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi sikap pekerja	38
BAB 5 : PERHUBUNGAN DALAM INDUSTRI, KESATUAN SEKERJA, POLISI DAN UNDANG-UNDANG BURUH	
[A] Perhubungan dalam Industri dan Kesatuan Sekerja	40
1. Kesatuan Sekerja	40
2. Persetujuan dan Penawaran Bersama dan Arbitrasi buruh di Malaysia	43
3. Peranan kerajaan	
[B] Sikap Pekerja dan Majikan terhadap Kesatuan Sekerja	47
1. Sebab-sebab ketiadaan kesatuan sekerja di Kilang "B"	47
2. Sikap am para pekerja terhadap penubuhan kesatuan sekerja	47
3. Percubaan penubuhan kesatuan sekerja di Kilang "B"	48
[C] Hubungan Pekerja dan Majikan di Kilang	50
1. Sikap dan layanan majikan terhadap pekerja	50
2. Sikap dan hubungan antara pekerja-pekerja	53
BAB 6 : PENUTUP: PENGULASAN DAN KESIMPULAN	
1. Kelemahan-kelemahan kajian kes ini	60
2. Saranan dan Pandangan	62
BIBLIOGRAFI	63

SENARAI JADUAL

JADUAL

MUKA SURAT

1.	MALAYSIA: Pertumbuhan tenaga buruh (1980-1985)	i
2.	Struktur pekerjaan di Malaysia — tenaga buruh (1970-1980)	ii
3.	Pengagihan pekerjaan mengikut sektor (1982)	iii
4.	Jantina dan jumlah pekerja yang menjadi sampel	iv
5.	Pelan Kilang "A"	v
6.	Pelan Kilang "B"	vi
7.	Kilang "A" dan barang buatannya	vii
8.	Kilang "B" dan barang buatannya	viii
9.	Syarikat "A" Sdn. Bhd.: Hierarki Pentadbiran	ix
10.	Syarikat "A" Sdn. Bhd.: Hierarki Bahagian Pengeluaran	x
11.	Syarikat "B" Sdn. Bhd.: Hierarki Pentadbiran dan Pengeluaran	xi
12.	Syarikat "A": Akaun Untung-Rugi untuk Tahun 1969	xii
13.	Syarikat "A" Sdn. Bhd.: Kunci kira-kira (balance sheet) pada 31hb. Mac 1981	xiii
14.	Syarikat "B": Akaun Untung-Rugi untuk Tahun 1977	xiv
15.	Syarikat "B" Sdn. Bhd.: Kunci kira-kira (balance sheet) pada 31hb. Disember 1977	xv
16.	Kilang "A": Komposisi di dalam Struktur Pemilikan Kumpulan	xvi
17.	Jenis-jenis tin kosong	xvii
18.	Peringkat-peringkat pengeluaran	xviii
19.	Peringkat Keempat: <i>Seaming</i>	xix
20.	Kilang "B": Proses Pengeluaran	xx
21.	Jumlah pekerja dan umur	xxi
22.	Tingkat Pelajaran	xxii
23.	Tempat Tinggal (paling lama)	xxiii
24.	Rumah responden	xxiii
25.	Pengalaman bekerja	xxiii

JADUAL

MUKA SURAT

26. Hubungan dengan kampung	xxiv
27. Memiliki tanah/kebun di kampung	xxv
28. Pernah bekerja sebagai petani/penoreh	xxv
29. Kebebasan dalam pekerjaan	xxvi
30. Pekerjaan automatik atau konsentrasi	xxvi
31. Pekerjaan mengikut inisiatif atau peraturan	xxvi
32. Pekerjaan cepat, bersesuaian atau lambat	xxvii
33. Bersesuaian dengan kebolehan	xxvii
34. Jenis Pekerjaan: Berat atau Ringan	xxvii
35. Pekerjaan membosankan atau tidak	xxviii
36. Bercadang menukar kerja	xxviii
37. Boleh saya dibayar lebih tanpa mendatangkan kesan buruk kepada syarikat?	xxviii
38. Bolehkah saya mendapat lebih pendapatan dengan syarikat lain?	xxix
39. Kesatuan Sekerja: Jenis dan Keahliannya	xxx

BAB SATU

1. PENGENALAN

(i) Latar Belakang Sosioekonomi

Malaysia telah mencapai kemerdekaannya pada tahun 1957 dan telah terus menggerakkan jentera pembangunannya melalui pelancaran empat Rancangan Lima Tahunnya yang bertujuan untuk mempertingkatkan lagi pembangunan di samping mempelbagaikan lagi ekonomi negara.

Jangka masa di antara tahun 1971-1980 adalah 10 tahun pertama Rangka Rancangan Jangka Panjang (RRJP) 1971-1990 iaitu tempoh yang telah ditetapkan untuk mencapai Dasar Ekonomi Baru (DEB). Pelancaran Rancangan Malaysia Keempat (1981-1985) bermula pula dalam tempoh 10 tahun kedua RRJP yang bertujuan memperkemaskan lagi Rancangan Malaysia Kedua dan Ketiga untuk mencapai matlamat serampang dua mata DEB iaitu membasmi kemiskinan tanpa mengira kaum dan menyusun semula masyarakat bagi membasmi pengenalan kaum mengikut fungsi-fungsi ekonomi.¹

Pada permulaannya, rancangan-rancangan pembangunan seperti Rancangan Lima Tahun Malaya (1961-1965), dan Rancangan Malaysia Pertama (1966-1970), aspek utama yang dipentingkan ialah pembangunan dan pertumbuhan ekonomi melalui pelaburan dalam bidang-bidang pertanian, infrastruktur dan pembangunan luar bandar. Walaupun ia telah memperkukuhkan ekonomi tetapi peranannya dalam memperbaiki ekonomi dan sosial adalah tidak seimbang sehingga tercetusnya Peristiwa 13hb. Mei.

Masa kini, sektor pertanian masih merupakan nadi ekonomi negara dengan memperuntukkan 22.0% daripada Keluaran Dalam Negara Kasar (KDNK) dan menyediakan 40.6% peluang pekerjaan dalam tahun 1980.² Walau bagaimanapun, pertumbuhan yang paling pesat adalah dalam bidang industri-industri pembuatan dan pembinaan. Dalam tahun-tahun 50-an, sebahagian besar daripada perusahaan di sektor pembuatan adalah berasaskan perusahaan memproses bahan-bahan eksport seperti getah dan timah. Tahun-tahun 60-an pula,

ia telah berkembang meliputi lebih banyak pengeluaran barang-barang kilang yang dulunya diimport. Usaha ini adalah untuk mempelbagaikan ekonomi di samping menyediakan lebih banyak peluang pekerjaan. Sektor pembuatan kini menjadi sektor penting dalam ekonomi dengan menyumbangkan lebih 21.0% daripada KDNK dalam tahun 1980. Di antara tahun 1970 sehingga 1980 ia juga adalah sektor yang paling pesat membangun.³ Di samping itu, polisi kerajaan telah menempatkan sektor perindustrian sebagai sektor terpenting dalam rancangan ekonomi negara.

Dilihat daripada aliran (trend) demografi, Malaysia mempunyai satu generasi yang muda dan ini membantu perkembangan industrinya dari segi tenaga buruh. Di dalam tahun 1980, 39.5% daripada jumlah penduduknya (14.3 juta) adalah tergolong di peringkat umur di bawah 14 tahun berbanding dengan 56.8% di dalam tahap umur bekerja antara 15-64 tahun. Adalah dijangka lima tahun akan datang tenaga buruhnya akan bertambah dalam kadar 3.1% setahun.⁴ (lihat Jadual 1). Mengikut MIDA (Malaysia Industrial Development Authority), terdapat perubahan yang ketara dalam pembahagian tenaga buruh dalam sektor ekonomi negara. Masa kini, didapati jumlah yang bekerja dalam bidang pertanian semakin berkurangan sementara dalam bidang perindustrian, ia bertambah (Jadual 2). Ini menunjukkan perubahan dalam sektor ekonomi di samping perkembangan dalam bidang perindustrian dan urbanisasi yang telah mengubah struktur pekerjaan di Malaysia pada masa ini (Jadual 3).

Oleh yang demikian, kajian kes ke atas pekerja-pekerja kilang dan pekerjaannya ini mempunyai kepentingannya yang tersendiri berhubung dengan perkara di atas. Disebabkan masa penyelidikan yang singkat, pengkaji hanya akan melihat dan memperbandingkan dua firma dalam sektor perindustrian ini dan mengkaji juga hal-hal mengenai pekerja-pekerja yang terlibat dalam menggerakkan kilang-kilang tersebut. Perkara-perkara yang akan menjadi tumpuan adalah berhubung dengan soal-soal sosioekonomi pekerja-pekerja kilang dan mengenai aspek pengurusan kilang-kilang tersebut.

2. SKOP DAN TUJUAN KAJIAN

Kajian kes ini tidak bertujuan menguji satu-satu hipotesis. Ia lebih merupakan satu kajian bercorak empirikal yang menggambarkan perkara-perkara yang terjadi di dalam sesebuah kilang dan juga cuba menyarankan perhubungan-perhubungan yang wujud di antara pekerja-pekerja, majikan dan industri dan menentukan faktor-faktor yang penting yang mempengaruhi dan mengakibatkan kelakuan bekerja pekerja-pekerja. Faktor-faktor ini boleh dibahagikan kepada tiga (3) peringkat iaitu di peringkat nasional, di peringkat kilang dan akhirnya di peringkat individu.

Antara faktor-faktor di peringkat nasional atau makro adalah faktor-faktor ekonomi dan politik. Umpamanya, polisi-polisi kerajaan mengenai industri dan pekerja. Dari segi undang-undang pula, mengenai akta-akta dan ordinan-ordinan yang ada, yang mengawal industri negara seperti Undang-undang Buruh dan sebagainya.

Faktor-faktor lain pula adalah mengenai kilang tersebut, mengenai latar belakang pekerja, hubungan antara pekerja — majikan, antara pekerja-pekerja, aktiviti dan suasana pekerjaan. Ia juga mengenai majikan, perjalanan pengeluaran, pemasaran dan juga mengenai masalah-masalah yang dihadapi. Secara amnya, soal-soal industri dan aspek sosioekonomi pekerja dan majikan di sesebuah kilang perindustrian.

Pemilihan negeri Johor pula tidak terpulang kepada pengkaji. Akan tetapi, oleh sebab ia adalah negeri asal pengkaji, ini telah memudahkan lagi peninjauan yang perlu dilakukan. Di samping itu, sayugia diingatkan, Johor juga adalah salah satu tapak pelaburan dan industri yang amat berpotensi di dalam negara dan ini menjadikan ia ideal untuk latihan ilmiah mengenai perindustrian di Malaysia.

3. BIDANG KAJIAN

Terdapat dua perkara yang menjadi tumpuan kajian iaitu pekerja-pekerja dan kilang.

(i) Pekerja-Pekerja

Tumpuan kajian ini, adalah kepada pekerja-pekerja kilang Melayu (bahagian pengeluaran) iaitu lelaki dan wanita termasuk juga yang berkahwin dan yang belum mendirikan rumahtangga. Salah satu sebab mengapa kedua-dua status perkahwinan dipilih adalah kerana perkara ini penting dalam kajian mengenai kesan kepada pendapatan yang diterima, tanggungjawab, sikap dan sebagainya. Pekerja-pekerja wanita juga diberi perhatian kerana masa kini, kaum wanita merupakan satu tenaga baru yang amat penting terutamanya dalam sektor perindustrian. Tumpuan adalah kepada hubungan sosial antara mereka, latar belakang, peribadi, pengalaman bekerja, sungutan, masalah serta kerumitan yang dihadapi. Kepentingan dan fungsi Kesatuan Sekerja dalam kehidupan pekerja-pekerja juga akan diselidiki.

(ii) Kilang Responden

Banyak masalah telah timbul dalam pemilihan kilang untuk dijadikan tumpuan kajian. Pengkaji tidak saja mesti mendapatkan kilang yang mempunyai banyak pekerja Melayu tetapi juga yang mempunyai jumlah pekerja lelaki dan wanita (termasuk yang berkahwin dan yang belum berkahwin) dalam kuota yang diperlukan. Ini adalah kerana latihan ilmiah ini bergantung kepada peruntukan kewangan yang telah disediakan melalui satu projek yang telah ditetapkan oleh Jabatan. Oleh sebab pengkaji juga memberi tumpuan kepada Kesatuan Sekerja, pengkaji telah cuba mendapatkan dua kilang iaitu satu, di mana terdapat kegiatan Kesatuan Sekerja di kilang tersebut dan satu lagi tidak ada kegiatan tersebut. Di sini, pengkaji akan cuba menunjukkan bahawa kelakuan semasa bekerja (work behaviour) banyak dipengaruhi oleh tempat bekerja iaitu kilang. Aspek kilang yang akan dikaji adalah sejarah penubuhannya, lokasi dan struktur kilang itu sendiri. Perkara-perkara lain yang diperbincangkan termasuk polisi kilang, teknologi, pelaburan, proses pengeluaran, termasuk juga aspek-aspek gaji, bonus dan sebagainya. Kesemuanya ini untuk memperlengkapkan lagi kajian kes ini.

4. METOD ATAU KAEDAH KAJIAN

Terdapat banyak metod yang boleh digunakan dalam kajian kes seperti ini. Akan tetapi, boleh dikatakan bahawa kesemua metod ini mempunyai kelemahan. Oleh sebab itu, pengkaji di sini telah menggabungkan kesemua metod yang sesuai untuk menghasilkan satu kajian kes yang baik.

Kaedah utama yang digunakan dalam kajian ini boleh dibagikan kepada empat. Pertama, interbiu yang terbagi kepada dua jenis iaitu secara formal dengan menggunakan borang soal-selidik dan yang dilakukan secara spontan atau *informal*. Kedua, adalah pemerhatian yang dilakukan oleh pengkaji sendiri; ketiga, mengkaji data-data yang ada melalui penyelidikan di perpustakaan dan akhirnya melalui persampelan (*sampling*).

Interbiu secara formal berdasarkan pada soal-selidik yang telah disediakan dengan soalan-soalan tertentu. Pengkaji telah menyediakan 69 soalan yang menyentuh latar belakang responden, pendapatan dan perbelanjaannya, tahap pekerjaan, sikap terhadap Kesatuan Sekerja, kesedaran politik dan juga sikap terhadap penyelia dan pekerjaan mereka. Terdapat juga soalan-soalan mengenai cita-cita dan masalah yang dihadapi. Soalan-soalan ini pula disediakan dalam dua (2) bentuk iaitu *Structured* atau *close-ended* dan *unstructured* atau *open-ended*.

Mengikut Leon Festinger dan Daniel Katz, soalan *close-ended* adalah soalan di mana "... the possible responses are contained in the questions so that the responden merely has to select the category which come closest to his position".⁵ Soalan-soalan begini memudahkan penganalisaan terutamanya dari segi umur, kedudukan ekonomi dan tahap pelajaran. Ia juga menjimatkan masa pengkaji dan memudahkan interbiu dijalankan. Walau bagaimanapun, soalan-soalan begini juga mempunyai kelemahannya. Contohnya, responden mungkin akan merasa kecewa jika jawapan yang ada tidak sesuai dengannya. Soalan-soalan *structured* lebih bergantung kepada fakta-fakta telah disediakan terlebih dulu.

Soalan *open-ended* pula adalah soalan-soalan "... in which the topic given is structured for the responden but he is given the task of answering in his own words, structuring

answers as he sees fit and speak at whichever length".⁶ Dengan ini, interbiu boleh berjalan dengan lancar dan responden tidak akan terasa terikat dengan jawapan pengkaji. Jawapan-jawapan lebih merupakan pendapat responden.

Metod pemerhatian dilakukan oleh pengkaji sendiri tanpa menyoal responden. Pengkaji memerhati tempat kerja, tempat tinggal, keadaan dan tingkah laku responden semasa menjawab soalan pengkaji. Maklumat juga adalah berupa anggapan pengkaji sendiri daripada apa yang dilihatnya dan ini akan membantu pengkaji merasa lebih yakin terhadap data-data yang telah diperolehi.

Pengkaji juga telah cuba mendapatkan maklumat-maklumat dan data-data daripada pihak-pihak tertentu. Ini termasuk rujukan di perpustakaan, jabatan kerajaan, majikan sendiri dan juga daripada pekerja-pekerja. Risalah-risalah, buku-buku daripada pihak tersebut akan memberi maklumat yang lebih terperinci mengenai perkara-perkara yang dikaji. Rujukan di perpustakaan adalah untuk mendapatkan bahan-bahan rujukan mengenai teori, konsep, definisi dan masalah-masalah yang telah ditempuhi oleh pengkaji-pengkaji sebelum itu, mengenai topik yang sedang dipersoalkan.

Satu sampel telah diambil kerana adalah mustahil untuk mengkaji semua kilang. Sampel adalah "*. . . the selection of a part (sample) from the whole (population) in order to make inferences about the whole*".⁷ Melalui metod ini, pengkaji telah memilih kilang dan responden-responden yang akan dikaji dan dengan hanya mengkaji sampel yang ada, satu kesimpulan yang agak tepat dan terperinci mengenai keseluruhan topik kajian dapat diperolehi. Disebabkan masa untuk menjalankan pengkajian yang singkat, kajian yang lebih mendalam mengenai satu-satu aspek tidak dapat dijalankan. Kerjaluar pengkaji adalah selama lebih kurang sebulan (dari 7hb. Mei 1984 sehingga 10hb. Jun 1984). Masa yang singkat ini menyebabkan satu penganalisaan yang terperinci tidak dapat dijalankan. Oleh sebab itu satu sampel kilang dan pekerja-pekerja telah diambil. Secara kesimpulan, faktor masa telah banyak mempengaruhi pengkaji dalam menggunakan metod-metod yang telah disebutkan tadi.

5. MASALAH-MASALAH KAJIAN

Masalah pertama yang telah dihadapi oleh pengkaji ialah mendapatkan kilang yang sesuai untuk penyelidikan ini. Pengkaji telah terpaksa berulang alik beberapa kali ke kawasan perindustrian Larkin—Tampoi untuk mencari dan mendapatkan kilang yang sesuai. Pengkaji juga menemui masalah mendapatkan kerjasama daripada pengurus satu-satu kilang. Permohonan pengkaji untuk melakukan temuduga pernah ditolak oleh majikan sebuah kilang.

Masalah kedua adalah mendapatkan jumlah pekerja yang diperlukan dan dalam pecahan yang telah ditetapkan iaitu 60 orang responden terbagi kepada 30 lelaki (15 telah berumahtangga) dan 30 wanita (juga 15 yang telah berumahtangga) iaitu kuota yang telah ditetapkan sebelum kerjalar dimulakan. Ini menyebabkan pengkaji terpaksa melakukan pemilihan yang lebih rapi dan berhati-hati sebelum memulakan interviu.

Pengkaji juga menghadapi masalah mendapatkan maklumat yang terperinci mengenai aspek sejarah, struktur organisasi dan fungsi kilang yang menjadi bahan kajian. Ini kerana ada pihak majikan yang enggan bekerjasama seratus peratus dengan pengkaji kerana takut mungkin rahasia syarikat akan terbongkar. Akan tetapi, pengkaji telah berjaya memperolehi banyak maklumat ini daripada pekerja-pekerja lama dan juga seorang penyelia yang telah dikenali terlebih dulu.

Masalah keempat adalah berkenaan majikan. Contohnya, pihak majikan ada meminta satu set kertas soal-selidik dan mengkajinya terlebih dulu. Oleh itu, pengkaji terpaksa berhati-hati mengenai maklumat yang diperolehinya, terutamanya maklumat mengenai majikan. Majikan juga menghadkan masa interviu di kilang. Interviu hanya dibenarkan pada masa rehat/makan saja. Masa ini singkat dan banyak tumpuan responden adalah untuk makanan dan minuman mereka. (Dengan itu, pengkaji telah menjalankan banyak temuduga di rumah responden sendiri). Terdapat juga responden yang keberatan diinterviu selepas waktu kerja dengan memberi alasan-alasan seperti ingin bersiar, ke pasar malam dan sebagainya. Ini menyebabkan timbul kesukaran untuk menemuduga secara lebih mesra yang akan memakan

masa yang lebih panjang.

Satu lagi masalah yang dialami adalah masalah praktikal iaitu rumah responden yang selalunya berjauhan. Pernah pengkaji terpaksa memandu sejauh lebih kurang enam batu hanya untuk menemuduga seorang responden. Ini telah menyebabkan pengkaji terpaksa menghabiskan banyak wang hanya untuk perbelanjaan pengangkutan. Bukan itu saja, ia juga menyebabkan masa yang lebih panjang diperlukan hanya untuk menyoal selidik seorang responden.

Pengkaji juga menghadapi masalah disebabkan perbezaan jantina antara pengkaji dan responden. Responden wanita selalunya bersikap malu (terutamanya bila ditanya mengenai cita-cita, tahap pelajaran dan umur). Mereka juga selalunya terlalu merendahkan diri. Justeru itu, pengkaji tidak dapat bergaul mesra dengan semua responden. Satu interbiu yang baik mungkin atau hanya wujud jika terdapat satu hubungan baik antara pengkaji dan responden dan ini memerlukan satu jangka masa penyelidikan dan pergaulan yang lebih lama. Ini dapat dilihat kerana responden yang telah dikenali terlebih dulu atau yang kenal dengan keluarga pengkaji telah memberi kerjasama sepenuhnya.

Pengkaji juga menghadapi masalah dengan soalan-soalan yang agak menyentuh peribadi responden. Jawapan yang diberikan juga kadangkala samar-samar saja. Mereka nampaknya takut mengatakan isi hati (terutamanya bila diinterbiu di kilang). Jadi, pengkaji terpaksa menerangkan beberapa kali bahawa maklumat yang diberikan adalah rahasia dan menerangkan secara mendalam tujuan kajian. Soalan-soalan *personal* adalah soalan-soalan mengenai gaji, keluarga dan sebagainya. Ada juga yang tidak memahami soalan atau menjawab sambil lewa saja. Oleh itu, pengkaji terpaksa menerangkan kembali perkara-perkara yang sukar. Ini memakan masa sehingga kadang kala satu interbiu boleh memakan masa sehingga dua (2) jam.

Walaupun banyak masalah yang telah dihadapi, pengkaji telah dengan tabah hati dan gigih melalui rintangan yang dihadapi. Kesimpulannya, banyak masalah telah dapat diatasi atau dikurangkan dan akhirnya pengkaji dapat mengumpulkan segala data yang diperlukan untuk kajian kes ini.

BAB DUA

ORGANISASI KILANG



BAB DUA

ORGANISASI KILANG

[A] PERKEMBANGAN DAN PERTUMBUHAN MAJIKAN

Di dalam bab ini, pengkaji akan membicarakan mengenai dua jenis perusahaan dengan tujuan untuk memperbandingkan dua organisasi kilang yang agak berbeza. Kilang A mempunyai satu organisasi yang besar dan jumlah pekerja yang ramai. Manakala itu pula, Kilang B, hanya mempunyai satu organisasi yang kecil dan jumlah pekerja pula, tidak sampai seratus orang. Dalam melihat perkembangan dan pertumbuhan kilang-kilang tersebut, pengkaji akan cuba menekankan aspek-aspek yang pada pendapat pengkaji akan mempengaruhi kelakuan pekerja-pekerja di kilang tersebut.

Pengkaji telah mendapati kesukaran untuk mendapatkan data-data yang diperlukan untuk tujuan yang tersebut di atas. Pengkaji telah terpaksa menyakinkan kedua-dua pihak (pekerja dan majikan) bahawa data-data yang diberikan adalah rahasia. Pengkaji juga terpaksa melindungi tujuan sebenar pengkajian supaya pihak majikan mahupun pihak pekerja tidak cuba menyembunyikan data-data yang penting.

Disebabkan hubungan yang agak renggang antara pekerja—majikan, pengkaji selalu menghadapi masalah untuk mendapatkan data-data terutamanya daripada pihak majikan. Punca data-data mengenai majikan banyak diperolehi daripada pekerja-pekerja yang telah lama bekerja dan juga risalah-risalah dan dokumen yang telah dicetak dan dikeluarkan oleh pihak majikan, kerajaan dan pihak-pihak tertentu yang lain.

1. SEJARAH PENUBUHAN DAN PERKEMBANGAN

(i) Syarikat "A"*

Asal mula syarikat induk FIMA ini adalah di England. Ia wujud daripada gabungan beberapa kilang-kilang yang kecil yang mengeluarkan apa yang dikenali sebagai *"plain and*

* Nama kilang sebenar adalah rahasia.

decorated tin boxes". Pada tahun 1921, syarikat-syarikat seperti *Hudson Scott, Atkins Barday and Fry*, dan juga *Henry Grant Company* bersetuju untuk bercantum melalui penukaran saham-saham dengan sebuah syarikat yang baru ditubuhkan iaitu *Allied Tin Box Makers Limited*. Pada tahun 1922, nama syarikat tersebut telah ditukar menjadi "*A*" and *Printing Industry Limited*. Seterusnya, tidak lama selepas itu syarikat baru ini pun menjadi satu syarikat awam, di bawah nama "*A*" *Private Limited*. Syarikat ini telah berkembang dengan pesatnya disebabkan oleh teknologi baru dan pada tahun 1930-an syarikat "*A*" memainkan peranan utama dalam memperkenalkan kepada United Kingdom teknologi mengetin yang terbaru dikenali sebagai '*high speed canning*'.

"*A*" *Company Overseas Limited* telah ditubuhkan pada tahun 1950-an. Didirikan 12 buah kilang (loji) di India, Afrika Selatan, Malaya, Afrika Timur, Pakistan dan mempunyai sejumlah lebih kurang 8,000 pekerja.

Di Malaya pada masa itu, "*A*" pada mulanya terlibat dalam pemulihan industri penanaman dan pengeksportan nenas di negara ini. Sebuah loji telah didirikan daripada rumah papan untuk mengeluarkan tin-tin kosong daripada komponen-komponen yang diimport dari England. Akhirnya, "*A*" telah terus berkembang dan mendirikan kilangnya di Woodlands (Singapura), di Petaling Jaya dan pada tahun 1968 di Tampoi, Johor Bahru.

(ii) Syarikat "*B*"

Syarikat ini telah mula bertapak di Malaysia pada bulan Disember 1969, bertempat di kawasan perusahaan Larkin–Tampoi, Johor Bahru. Syarikat induknya berpusat di Amerika Syarikat. Akan tetapi, kebanyakan daripada modal untuk menubuhkan syarikat ini di Malaysia telah diperolehi daripada ibu pejabatnya di United Kingdom, yang menjadi perbadanan (incorporated) pada 23hb. Jun 1969. Masa kini, hanya terdapat sebuah saja kilang "*B*" di Malaysia dan terdapat empat loji di rantau Asia ini.

Kilang “B” di Johor Bahru adalah di bawah **tajaan syarikat** yang bernama *Worldwide Group of Crownorks and Sales* yang beribu pejabat di United Kingdom. Walaupun dalam usianya yang muda, “B” di Malaysia telah berkembang dengan pesatnya. Kini, ia menampung permintaan untuk pasaran di dalam negeri dan juga di luar negeri iaitu Singapura dan Indonesia.

2. LOKASI SYARIKAT

Kedua-dua syarikat terletak di kawasan perusahaan dan perindustrian yang dikenali sebagai “Kawasan Perusahaan dan Perindustrian Tampoi dan Dato Onn” di Johor Bahru.

Kilang-kilang ini terletak berhadapan antara satu sama lain dan adalah lebihkurang tiga setengah batu daripada pusat bandar Johor Bahru. Oleh kerana terletak di satu sudut di penghujung kawasan perusahaan ini, ia adalah berhampiran dengan jalan keretapi besar (K.T.M.) dan juga terletak berdekatan dengan kawasan perumahan murah iaitu di Kampung Melayu.

Kawasan ini adalah salah satu kawasan perusahaan yang terbesar di negara ini dan terdapat banyak kilang (besar dan kecil) di sekitarnya, contohnya Kilang F & N dan sebagainya.

(Lihat pelan dan gambar-gambar di JADUAL 5, 6, 7 dan 8).

3. ORGANISASI: HIERARKI, TUGAS DAN FUNGSI

Peter M. Blau dan Richard Scott dalam buku mereka, *Formal Organizations: A Comparative Approach* mendefinisikan organisasi sebagai “*a number of men organized into a social unit, that has been established for the explicit purpose of achieving certain goals*”.⁸ Kemudian, organisasi telah dibagikan kepada beberapa bentuk iaitu organisasi sosial dan organisasi formal.

Dalam organisasi formal, mengikut mereka, akan wujud pula organisasi birokratik yang mempunyai satu jentera pentadbiran yang amat berkesan. Salah satu contoh organisasi seperti ini mengikut mereka lagi, adalah yang terdapat di dalam industri-industri dan kilang-kilang.

Michel Crozier pula dalam bukunya, *The Bureaucratic Phenomenon* mengatakan adalah sukar untuk mendefinisikan dengan tepat organisasi birokratik ini. Crozier mengatakan bahawa ia membawa tiga maksud, iaitu pertama, yang digunakan dalam sains politik yang bermaksud organisasi kerajaan iaitu satu susunan pegawai-pegawai yang dilantik, disusun secara hierarki dan bergantung kepada satu kuasa yang sah. Kedua, yang dimaksudkan oleh Marx Weber iaitu "*bureaucratization is the rationalization of collective activities*".⁹ Iaitu satu konsentrasi unit-unit pengeluaran yang meliputi semua organisasi yang mewujudkan sistem-sistem tertentu yang berfungsi. Dan akhirnya, ia merupakan satu aturan yang kompleks dan menyulitkan.

Dalam membicarakan organisasi kilang, kita boleh membagikannya kepada dua bentuk organisasi iaitu satu, organisasi yang mengawal pentadbiran kilang secara am dan dua, organisasi yang mengawasi bahagian-bahagian pengeluaran dan pekerjaan. Organisasi juga mempunyai dua fungsi iaitu fungsi *line* yang menghuraikan struktur kuasa dan fungsi *staff* yang menghuraikan pula struktur pengeluaran. (Lihat Jadual 9 dan 10.) Di dalam hierarki pentadbiran dan kuasa sesebuah organisasi, ia selalunya diketuai oleh seorang pengurus dan diikuti oleh seorang jurukira, setiausaha, kerani dan sebagainya (Lihat Jadual 9 dan 10.).

Manakala itu, dalam organisasi yang mengawasi pengeluaran pula didapati juga satu susunan mengikut hierarki dan fungsi masing-masing. Organisasi ini iaitu tugas dan fungsi setiap spekerja di dalam bahagian ini akan diterangkan dengan lebih lanjut lagi di bawah bahagian Proses-proses Pengeluaran (juga dalam Bab ini).

Jadual 10 juga menunjukkan organisasi pengeluaran untuk Kilang "A" yang juga menunjukkan jumlah pekerja di setiap bahagian pengeluaran dan fungsi-fungsi mereka.

Di dalam Jadual 11 telah dihuraikan pula struktur pengeluaran termasuk juga jumlah pekerja di setiap bahagian pengeluaran untuk Kilang "B". Tugas dan fungsi setiap pekerja dalam setiap bahagian akan dihuraikan dengan lebih terperinci lagi di dalam bahagian Proses-proses Pengeluaran.

4. UNTUNG RUGI DAN HASIL-BASIL PERKEMBANGAN

Di sini dapat dilihat bahawa kilang "A" telah mendapati keuntungan yang amat menggalakkan. Daripada *The Directors' Report* yang dihantar kepada pihak Jabatan Pendaftaran Syarikat-syarikat iaitu mengenai akaun, terdapat catatan mengenai keuntungan kilang ini tahun demi tahun. Pada tahun 1969, keuntungannya selepas cukai adalah \$1,996,083. 13 tahun kemudian (1981), keuntungannya telah bertambah sebanyak \$2,911,000. (Jadual 12, 13). Dapat dilihat di sini bahawa prestasi perkembangan kilang tersebut amat baik.

Manakala itu pula, daripada interviu pengkaji dengan Pengurus Kilang "B" didapati juga bahawa kilang ini mengalami keuntungan. Pada tahun 1976, keuntungan selepas cukai adalah \$122,629 dan ini telah meningkat menjadi \$158,533 pada tahun 1977. Ini menunjukkan bahawa keuntungan telah bertambah sebanyak \$35,904 dalam satu tahun. (Lihat Jadual 14).

Kesimpulannya, didapati kedua-dua kilang (tidak kira saiznya) telah berjaya dalam perusahaan mereka. Ini merupakan satu aspek positif yang akan meninggikan prestasi kedua-dua kilang.

[B] PROSES-PROSES DAN HASIL-HASIL PENGELUARAN

(1) Kilang "A": Jenis-jenis Pengeluaran

Item yang paling banyak dihasilkan di kilang ini adalah tin-tin kosong. Tin-tin ini dihasilkan untuk pengeluaran minuman ringan dan keras (bir), untuk *milk cans* dan juga bahan makanan yang telah diproses, untuk tin-tin *aerosol*, *decorated tins* dan juga *tin closures*.

(a) Jenis-jenis tin kosong

Secara am, tin-tin ini boleh dibagikan kepada dua jenis iaitu terbuka atau *open top* dan dibentuk atau *built up*.

Tin terbuka ini mempunyai satu hujung yang terbuka dan satu lagi tertutup. Bentuknya bulat dan tidak tentu (*irregular*). Bahagian yang ditutup terdapat yang tanpa parut atau garis (*seamless*) ataupun ada yang mempunyai tangkai (*ring or cap*). Ia digunakan kebanyakannya untuk mengetin bahan-bahan makanan. Contohnya, tin majerin.

Tin yang dibentuk pula dibuat selalunya dengan menggunakan tidak kurang daripada dua komponen. Bentuknya bulat atau tidak tentu. Secara kasar, satu hujung ditutup dan satu lagi mempunyai berbagai penutup (lihat Jadual 17). Contohnya, tin bedak (*talcum-powder can*).

(b) Bahan-bahan mentah

Bahan-bahan mentah yang diperlukan adalah *tinplate*, *aluminium* dan juga *tin-free steel*. (Sila lihat Jadual 17).

(c) Proses Pengeluaran di Kilang "A"

Di dalam kilang ini terdapat empat bahagian pengeluaran iaitu *General Line*, *Open Top*, *Press Line* dan *Printing Line*.

General Line adalah untuk pengeluaran tin-tin kosong yang dikenali sebagai *built-up cans*. Sementara itu, *Open Top* pula adalah untuk pengeluaran tin-tin kosong yang dikenali sebagai *Open-top Cans*.

Pengeluaran tin-tin kosong ini boleh dibagikan kepada lima peringkat utama iaitu:-

Peringkat Pertama: *Slitting*

Bahan-bahan mentah akan dimasukkan ke dalam mesin yang dikenali sebagai *Slitter*. *Slitting* adalah untuk memotong atau mengunting (shearing) kepingan logam (metal).

Kepingan logam untuk dijadikan tin-tin kosong ini, pertamanya akan dimasukkan ke dalam *Slitter* untuk dipotong. Terdapat dua operasi yang dijalankan di sini. Operasi pertama, kepingan dipotong ke dalam saiz yang kecil dan sama panjang. Operasi kedua, kepingan dipotong mengikut bentuk-bentuk yang telah ditentukan. Kepingan yang telah dipotong dikenali sebagai "Blanks". (Lihat Jadual 18).

Peringkat Kedua: *Bodymaking*

Kemudiannya, kepingan ini akan dimasukkan dengan menggunakan mesin, ke dalam mesin kedua iaitu *Bodymaker Hopper*. Di sini, kepingan itu dibagikan kepada dua bahagian iaitu, bahagian *Open-Top* (untuk dijadikan *Open-top Cans*) dan bahagian *General Line* (untuk dijadikan *built-up cans*).

Di bahagian *Bodymaker* ini, kepingan *blanks* akan dipotong penjurunya, dilebur dan dibentuk untuk dijadikan selinder (cylinder body). Sayugia diingatkan di sini, bahagian *Bodymaker* di *Open Top* adalah outomatik manakala *Bodymaker* di *General Line* adalah separuh automatik. (Jadual 18).

Peringkat Ketiga: *Flanging*

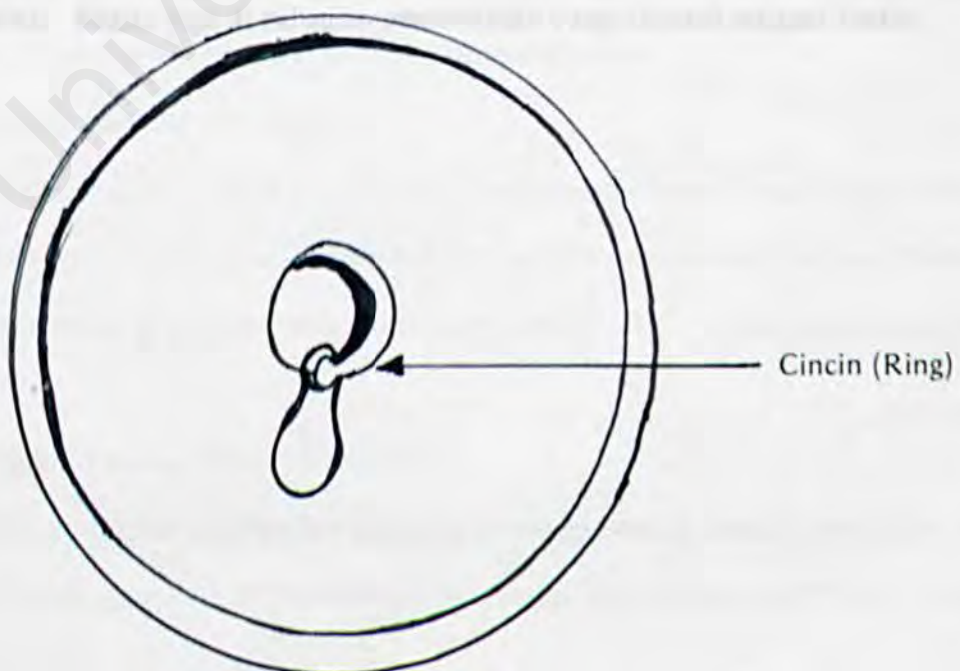
Daripada peringkat *Bodymaking*, silinder yang telah siap akan dihantar ke bahagian ketiga iaitu *Flanging*, melalui mesin. Di sini silinder tin yang telah dihasilkan akan dihantar untuk dibuat "tepi tin". "Tepi tin" ini dibuat supaya tin-tin kosong yang akan dihasilkan adalah kedap udara (airtight). Kemudiannya, tin-tin kosong ini dihantar ke bahagian keempat.

Peringkat Keempat: *Seaming*

Ini adalah bahagian terakhir sebelum tin dihantar untuk pemeriksaan. Tin-tin kosong yang telah dihasilkan akan ditutup oleh mesin *Seammer* secara automatik dan dihantar terus ke bahagian pemeriksaan. Bahagian ini boleh dibagikan kepada dua peringkat iaitu, Peringkat Kelim Tepi (*Side Seam*) iaitu di mana di tepi-tepi tin akan dikelim dan dihubungkan dua bahagian tepi dan peringkat kedua pula, Peringkat Kelim Hujung (*End Seam*) iaitu di mana dihubungkan *end to body*.

Peringkat Kelim Tepi pula, boleh dibagikan dua jenis iaitu *Lock Seam* dan *Lap Seam*. Manakala itu, Kelim Hujung, juga terdapat dua jenis iaitu kelim satu, contohnya untuk tin-tin bedak dan kelim dua untuk tin-tin yang betul-betul kedap udara (Lihat Jadual 19.). Sebelum dihantar untuk pemeriksaan, tin-tin kosong ini boleh juga dihantar ke dua bahagian yang lain, bergantung kepada keperluan dan permintaan. Yang pertama ialah bahagian *Press* dan kedua bahagian *Printing*.

Bahagian *Press* ini adalah khas untuk mengeluarkan satu bentuk cincin (*ring*) di atas tutup tin. Contohnya, pada tin-tin minuman ringan seperti *7-Up* dan *Coca Cola* dan untuk minuman bir.



Bahagian *Printing* ini adalah untuk “menghiaskan” tin melalui *coating* iaitu *internal lacquering* yang mengilatkan bahagian dalam ataupun *external lacquering* yakni mengilatkan bahagian luar. *Lacquering* juga boleh digunakan untuk pelindungan (protective coating).

Peringkat Kelima: Pemeriksaan

Di peringkat ini, tin-tin akan diperiksa secara kasar, sama ada bocor, rosak dan sebagainya. Tin-tin kosong yang telah diperiksa dan memenuhi kehendak permintaan, seterusnya akan dihantar ke bahagian pembungkusan untuk dijual.

Secara amnya, teknologi yang digunakan untuk proses pengeluaran kebanyakannya menggunakan mesin dan tenaga manusia adalah untuk mengawal dan mengawasi saja.

Di bahagian *Slitting* yang mengawasi dikenali sebagai *Slitter Man*. Hanya kaum lelaki saja yang bekerja di sini kerana jikalau ada apa-apa kerosakan, tenaga yang kuat diperlukan untuk menarik keluar kepingan logam.

Begitu juga di bahagian *bodymaker*, hanya kaum lelaki saja yang bekerja kerana keperluan tenaga yang agak kuat. Manakala itu, yang mengawasi bahagian memotong pula, adalah kaum wanita. Pekerja wanita juga mengawasi bahagian *Flanging* dan *Seaming*.

Di bahagian pembungkusan pula, kerja-kerja dijalankan oleh kedua-dua pekerja lelaki dan wanita. Begitu juga di bahagian pemeriksaan yang dikenali sebagai *Tester*.

(2) Kilang "B": Jenis-Jenis Pengeluaran

Kilang "B" mengeluarkan tutup-tutup botol yang pelbagai jenis. Jenis-jenisnya bergantung kepada industri-industri *bottling* yang menggunakannya iaitu industri *aerosol* dan industri minuman.

Ia juga digunakan untuk kegunaan lain dalam industri-industri (industrial purposes) dan juga untuk "*bottling line*".

(a) Jenis-jenis tutup botol

Tutup-tutup botol yang digunakan secara amnya boleh dibahagikan kepada dua jenis iaitu *Ving Spots* dan Plastik atau PVC (Compo).

(b) Bahan-bahan mentah

Bahan mentah utama yang diperlukan sama seperti di Kilang "A" iaitu *tinplate*. Bahan-bahan lain yang penting juga adalah plastik/PVC dan *Viny*. Ketiga-tiga bahan ini ada dibekalkan oleh kilang-kilang di dalam negeri.

(c) Proses Pengeluaran di Kilang "B"

Terdapat lima bahagian pengeluaran yang utama iaitu *Press Line*, *Cork Disc Line*, *Assembly Line*, *Back Sorting Line* dan akhirnya Pembungkusan.

Peringkat Pertama: Di *Press Line*

Tinplate yang telah dibeli dimasukkan ke dalam satu mesin yang dikenali sebagai *Press*. Di sini *tinplate* ditekan ke dalam bentuk dan saiz yang diperlukan dan menghasilkan *blanks*. Kemudiannya, ia dihantar secara automatik melalui mesin ke peringkat kedua iaitu *Disc Line*.

Peringkat Kedua: *The Cork Disc Line*

Blanks yang telah ditekan dan dipotong ke dalam bentuk dan saiz yang diperlukan akan dihantar ke bahagian ini. Di sini terdapat dua mesin yang dinamakan "Disc". Mesin-

mesin ini akan menerima *blanks*, memotong dan membentuknya, menjadi penutup (*corks*) yang dihantar pula ke *Assembly Line*.

Peringkat Ketiga: *Assembly Line* atau *Nagy*

Di *Nagy*, terdapat dua jenis mesin yang akan membentuk penutup kepada jenis-jenis yang dikehendaki iaitu; *Viny Spots* dan plastik.

Di dalam proses mendapatkan *Viny Spots* terdapat dua mesin *Spotter* yang berjalan secara automatik dan hanya perlu diawasi oleh pekerja saja. Tugas utama mesin ini adalah meletakkan tanda putih (*white spot*) di dalam penutup yang memerlukan.

Dalam pembentukan penutup plastik pula, terdapat dua mesin yang melekatkan plastik ke dalam penutup-penutup. Sebuah bahagian kecil di sini iaitu *Plastic Mixing Department* atau PMD akan melekatkan plastik/PVC yang berlainan ke dalam penutup-penutup jika terdapat permintaan khas daripada pihak pengguna.

Peringkat Keempat: *Back Sorting Line*

Bahagian ini mempunyai tugas yang sama dengan bahagian *Tester* di Kilang "A" iaitu pekerja-pekerja akan memeriksa dan membahagikan penutup-penutup yang baik dan yang rosak.

Akhirnya, penutup-penutup (*crown closure*) yang baik akan dihantar ke bahagian pembungkusan di mana terdapat empat orang pekerja lelaki yang dipertanggungjawabkan mengendali pembungkusan dan menuipkan ke dalam stor. (Lihat Jadual 20).

(3) Fungsi-Fungsi dan Tugas Pekerja-Pekerja

Quality Girl/General Worker/Fitter (Lelaki)

Tugas utama pekerja-pekerja ini, adalah menjaga dan mengawasi perjalanan jentera di setiap bahagian pengeluaran. Mereka juga menentukan (inspect) barang buatan yang dikeluarkan daripada setiap mesin. Secara amnya, mereka mengawasi *production line*. Segala masalah akan dilaporkan kepada Penyelia Pengeluaran.

Pressmen (Di bahagian Press Line)

Tugas utama pekerja-pekerja ini adalah sama dengan tugas *Fitter*, akan tetapi mereka juga adalah pekerja-pekerja mahir yang boleh memperbaiki jentera.

General Service Men

Pekerja-pekerja ini adalah pemandu *forklift* yang membawa kotak-kotak berisi buatan yang telah siap ke stor dan menyusunnya dengan elok. Pekerja-pekerja ini juga membuat tugas-tugas sampingan seperti memandu kenderaan yang lain. Contohnya, lori dan van.

Packer

Mereka ini mengumpulkan tutup-tutup (crown closure) yang telah siap, mengawasi mesin di bahagian ini dan menentukan bahawa semua kotak telah dibungkus dengan elok dan kemas. Mereka juga menjalankan pekerjaan mengangkut dan memunggah barang dan bungkusan.

Penyelia Pengeluaran

Tugas penyelia pengeluaran adalah sama untuk kedua-dua kilang. Mereka akan memberitahu pihak pengurusan mengenai masalah-masalah harian, kebajikan dan sebagainya. Mereka juga menentukan bahawa semua pekerja melakukan kerja masing-masing dan pengeluaran berjalan dengan teratur dan licin. Mereka juga akan menjadi orang tengah menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh pekerja-pekerja.

(4) Penyelia biasa pula akan memberitahu Penyelia pengeluaran (Production Supervisor) mengenai masalah pengeluaran seperti kerosakan mesin, pergaduhan dan sebagainya. Beliau juga adalah orang pertama yang ditemui oleh pekerja yang menghadapi masalah. Contohnya, sakit, tercedera dan sebagainya. Beliau juga menentukan dan mengawal jentera dan mesin.

Di Syarikat "B", Forklift digunakan untuk memunggah dan menyusun barang-barang dan kotak-kotak. Masa kini, tenaga fizikal digunakan untuk mengemudikan, mengemas dan sebagainya. Begitu juga di Syarikat "A". Kotak-kota yang berkilang ini memang akan diangkat dan disusun di gudang sebelum dihantar keluar untuk dijual.

Kemungkinan daripada teknologi yang digunakan ini diimport dari United Kingdom. Di Syarikat "B" umpamanya, teknologi yang digunakan selama 14 tahun ini, diimport dari England. Setringga kini, tiada kerosakan besar yang berlaku pada mesin-mesin tersebut.

Manakala itu, Syarikat "A", John Bahru banyak menggunakan mesin-mesin second-hand yang dibawa masuk dari Kelantan dan juga di Singapura dan Petaling Jaya. Oleh sebab itu, kerosakan kecil selalu berlaku namun tetapi ia dapat diatasi sendiri dengan daya usaha mekanik-mekanik yang terlatih di Syarikat ini.

Dapat dikatakan disini bahawa penggunaan jentera/mesin dan tenaga buruh amatlah penting di kedua-dua kilang. Jentera untuk menghasilkan pengeluaran manakala tenaga buruh pula untuk mengawal perjalanan jentera dan memperbaiki kerosakan mesin. Akan tetapi, tenaga fizikal banyak diperlukan untuk angkut-mengangkut terutamanya menghantar ke gudang atau ke lori-lori untuk dijual.

(4) Teknologi dan Tenaga Buruh

Di dalam kedua-dua kilang, teknologi yang digunakan lebih mementingkan mesin daripada tenaga buruh. Mesin digunakan dari awal proses pengeluaran (iaitu daripada bahan asas lagi — *tinplate*) sehingga menghasilkan keluaran. Tenaga buruh ketika ini adalah untuk mengawasi perjalanan jentera dan menentukan tiada kerosakan berlaku.

Di Syarikat "B", *Forklift* digunakan untuk memunggah dan menyusun barang-barang dan kotak-kotak. Masa kini, tenaga fizikal digunakan untuk mengangkut, mengemas dan sebagainya. Begitu juga di Syarikat "A". Kotak-kota yang berisi tin-tin kosong akan diangkut dan disusun di gudang sebelum dihantar keluar untuk dijual.

Kebanyakan daripada teknologi yang digunakan ini diimport dari United Kingdom. Di Syarikat "B" umpamanya, teknologi yang digunakan selama 14 tahun ini, diimport dari England. Sehingga kini, tiada kerosakan besar yang berlaku pada mesin-mesin tersebut.

Manakala itu, Syarikat "A", Johor Bahru banyak menggunakan mesin-mesin *second-hand* yang dibawa masuk dari kilang-kilangnya di Singapura dan Petaling Jaya. Oleh sebab itu, kerosakan kecil selalu berlaku, akan tetapi ia dapat diatasi sendiri dengan daya usaha mekanik-mekanik yang terlatih di syarikat ini.

Dapat dikatakan di sini bahawa penggunaan jentera/mesin dan tenaga buruh amatlah penting di kedua-dua kilang. Jentera untuk menghasilkan pengeluaran manakala tenaga buruh pula untuk mengawasi perjalanan jentera dan memperbaiki kerosakan mesin. Akan tetapi, tenaga fizikal banyak diperlukan untuk angkut-mengangkut terutamanya menghantar ke gudang atau ke lori-lori untuk dijual.

(5) Pemasaran

Pemasaran boleh dibahagi kepada dua (2) jenis:-

- (i) Pasaran di dalam negara.
- (ii) Pasaran di luar negeri termasuk Singapura.
- (i) Hasil pengeluaran yang telah siap akan dihantar melalui jalanraya ke negeri-negeri di Semenanjung Malaysia dengan menggunakan lori-lori.

Syarikat "B" memasarkan keluarannya terutamanya untuk pasaran di dalam negara saja. Masa kini dikatakan kebanyakan syarikat *bottling industry* di dalam negara termasuk Singapura, memperolehi tutup-tutup botol dari syarikat ini. Contohnya, F & N, *Malaysian Brewer*, *Anchor* dan lain-lain lagi. Pemasaran dijalankan oleh bahagian penjualannya. Pemasaran juga untuk perniagaan kecil-kecilan melalui jurujual-jurujual. Mengikut Pengurus Besar Syarikat "B", syarikat ini menguasai *a major share* dalam negara.

Manakala itu, Syarikat "A" juga memasarkan keluarannya kepada kebanyakan perusahaan mengetin di negara ini. Contohnya, *Planta*, *Margerine*, *Anchor*, *F & N* dan sebagainya. Syarikat ini hanya melibatkan diri dalam perniagaan besar-besaran dan ia menjadi pengeluar terbesar tin-tin kosong di negara ini.

Manakala itu, untuk kedua-dua syarikat pasaran luar negara adalah terhad, terutamanya ke Singapura. Syarikat "A" juga mempunyai kilangnya di Singapura. Oleh itu, Kilang "A" di Johor Bahru lebih melibatkan diri dengan pasaran dalam negara. Syarikat "B" pula banyak mendapat persaingan hebat untuk pasaran di Singapura terutamanya dengan syarikat *Metal Container Singapore*.

Oleh itu, dapat dikatakan di sini kedua-dua syarikat lebih menumpukan perhatian ke pasaran dalam negeri untuk memasarkan hasil pengeluaran mereka. Manakala itu pula, peraturan pasaran luar negara tidak diketahui oleh pengkaji kerana kedua-dua pihak pengurusan enggan memberi butir-butir tersebut yang dianggapkan oleh mereka sebagai rahasia perniagaan.

NOTA KAKI

BAB TIGA

8. Peter M. Blau dan W. Richard Scott, *Formal Organization: A Comparative Approach*, (London: Routledge and Kegan Paul, 1969), m.s. 1.

9. Michael Crozier, *The Bureaucratic Phenomenon*, (University of Chicago Press, 1967), m.s. 3.
- Sebelum pengkaji mencari data-data mengenai latar belakang pekerja-pekerja adalah kerana pengkaji dapat membuktikan bahawa yang mempengaruhi tingkahlaku pekerja (work behaviour) bukan disebabkan oleh faktor latar belakang peribadi pekerja tetapi disebabkan oleh faktor-faktor lain seperti faktor kilang. Pengkaji cuba menunjukkan di sini bahawa latar belakang peribadi pekerja di kedua-dua kilang adalah lebih kurang sama tetapi disebabkan oleh perbezaan di dalam keadaan bekerja (working condition) ia telah mempengaruhi tingkahlaku pekerjaan (working behaviour).

Dengan menggunakan data-data yang telah diproleh daripada borang-borang soal-selidik, pengkaji dapat mengetahui latar belakang pekerja-pekerja yang menjadi responden. Aspek yang telah diteliti adalah mengenai jantina, bangsa, umur dan status perkahwinan. Termasuk juga mengenai taraf pendidikan, tempoh tinggal, pengalaman bekerja dan sebagainya.

Akhirnya, pengkaji telah membandingkan kesemua data-data yang dikumpul untuk pengiraan secara perbandingan antara kedua-dua kilang dan membuat kesimpulan mengenai pengaruh latar belakang pekerja terhadap tingkahlaku bekerja (working behaviour).

1. Jantina

Seramai 50 orang pekerja kilang telah ditemuduga dan dijadikan *sampling* yang menjadi gambaran kesemua pekerja kilang yang ada di kedua-dua kilang ini, iaitu 25 orang pekerja lelaki dan 25 orang pekerja wanita dari kilang "A" dan jumlah yang sama dari kilang "B". Bukan itu saja, 'sampel' yang ada juga menggambarkan secara am golongan pekerja yang ada iaitu seramai 13 orang pekerja lelaki dari setiap kilang, di mana tujuh (7) orang telah berumah tangga dan seramai 12 orang pekerja wanita, yang mana enam (6) telah berumah tangga. (Kesemuanya 25 orang dari setiap kilang). Didapati juga setengah-seengah pekerjaan adalah mengikut jantina. Contohnya, *General Service Men* adalah khas

BAB TIGA

LATAR BELAKANG PEKERJA-PEKERJA

Tujuan pengkaji mencari data-data mengenai latar belakang pekerja-pekerja adalah supaya pengkaji dapat membuktikan bahawa yang mempengaruhi tingkahlaku pekerja (work behaviour) bukan disebabkan oleh faktor latar belakang peribadi pekerja tetapi disebabkan oleh faktor-faktor lain seperti faktor kilang. Pengkaji cuba menunjukkan di sini bahawa latar belakang peribadi pekerja di kedua-dua kilang adalah lebih kurang sama tetapi disebabkan oleh perbezaan di dalam keadaan bekerja (working condition) ia telah mempengaruhi tingkahlaku pekerjaan (working behaviour).

Dengan menggunakan data-data yang telah diperolehi daripada borang-borang soal-selidik, pengkaji dapat mengetahui latar belakang pekerja-pekerja yang menjadi responden. Aspek yang telah dikaji adalah mengenai jantina, bangsa, umur dan status perkahwinan. Termasuk juga mengenai taraf pendidikan, tempat tinggal, pengalaman bekerja dan sebagainya.

Akhirnya, pengkaji telah menggunakan kesemua data-data yang dikumpul untuk penganalisaan secara perbandingan di antara kedua-dua kilang dan membuat kesimpulan mengenai pengaruh latar belakang pekerja terhadap tingkahlaku bekerja (working behaviour).

1. Jantina

Seramai 50 orang pekerja kilang telah ditemuduga dan dijadikan *sampling* yang menjadi gambaran am kesemua pekerja kilang yang ada di kedua-dua kilang ini, iaitu 25 orang pekerja lelaki dan 25 orang pekerja wanita dari kilang "A" dan jumlah yang sama dari kilang "B". Bukan itu saja, 'sampel' yang ada juga menggambarkan secara am golongan pekerja yang ada iaitu seramai 13 orang pekerja lelaki dari setiap kilang, di mana tujuh (7) orang telah berumahtangga dan seramai 12 orang pekerja wanita, yang mana enam (6) telah berumahtangga. (Kesemuanya 25 orang dari setiap kilang). Didapati juga setengah-setengah pekerjaan adalah mengikut jantina. Contohnya, *General Service Men* adalah khas

untuk lelaki saja kerana pekerjaan ini memerlukan tenaga yang kuat (untuk mengangkat barang dan sebagainya). (Lihat Jadual 4.).

2. Bangsa

Kesemua responden yang dikaji adalah berbangsa Melayu. Ini adalah kerana terdapat ramai pekerja di kedua-dua kilang yang berbangsa Melayu. Pengkaji juga telah mengenali mereka terlebih dulu dan juga mempunyai hubungan yang rapat dengan ramai pekerja yang akan ditemuduga. Oleh sebab itu, banyak masalah seperti perasaan takut dan was-was terhadap tujuan kajian daripada pihak pekerja telah dapat diatasi terlebih dulu. Pekerja kilang (responden nampaknya lebih senang dan lebih gemar ditemuduga oleh seorang yang mereka telah kenali terlebih dulu.

3. Umur

Data menunjukkan bahawa di kedua-dua kilang, ramai daripada pekerja kilang Melayu adalah tenaga muda dan amnya merekalah tenaga penggerak kepada perindustrian pada masa kini.

Di Kilang "A", 36.0% pekerja adalah dalam lingkungan umur 19-22 tahun dan 88.0% pula adalah dalam lingkungan umur 19-34 tahun. Di Kilang "B" pula, 28.0% adalah pekerja dalam lingkungan umur 19-22 tahun dan 72.0% pula berumur antara 19-34 tahun. Didapati juga hanya 8.0% saja di Kilang "A" yang berumur lebih 43 tahun dan 12.0% pula di Kilang "B". (Lihat Jadual 21.).

Kesimpulannya, boleh kita anggap bahawa kebanyakan daripada mereka adalah tenaga muda yang kurang mahir, memandangkan daripada tahap umur responden yang telah ditemuduga.

4. Tingkat Pelajaran/Taraf Pendidikan

Data menunjukkan bahawa secara amnya, tahap pelajaran responden dan keluarga responden (termasuk bapa responden) adalah amat rendah di kedua-dua kilang. Hanya terdapat sedikit saja kemajuan jika dibandingkan tahap pelajaran antara mereka (iaitu responden dan bapa mereka).

Contohnya, di Kilang "A", 80.0% hanya mempunyai tahap pendidikan tidak sampai Tingkatan Lima, dan seorang pekerja tidak pernah bersekolah. Daripada kesemua responden, hanya tiga orang mempunyai kelulusan S.P.M. (Sijil Pelajaran Malaysia). Manakala itu, 40.0% daripada bapa mereka juga tidak pernah bersekolah dan tidak seorang pun mempunyai kelulusan sehingga peringkat menengah atas.

Di Kilang "B" pula, 80.0% mempunyai kelulusan sekolah rendah dan hanya empat orang berjaya menamatkan Tingkatan Lima. Mengenai bapa mereka pula, 64.0% adalah di bawah kelulusan sekolah rendah dan yang lainnya hanya mempunyai kelulusan sekolah Arab dan sebagainya.

Manakala itu, di antara responden-responden yang telah berumahtangga, sembilan (9) daripada 13 suami/isteri di Kilang "A" mempunyai tahap pelajaran dari Tingkatan Lima ke bawah. Di Kilang "B" pula, hanya seorang saja daripada sejumlah 13 orang responden berjaya menamatkan pelajaran ke peringkat S.P.M. (Lihat Jadual 22.).

Kesimpulannya, dapat dilihat terdapat persamaan daripada segi tahap pelajaran antara pekerja kilang (responden) dan keluarga mereka. Tidak dapat dinafikan bahawa kebanyakan daripada pekerja-pekerja kilang mempunyai tingkat pelajaran yang rendah. Secara am, ini mungkin disebabkan oleh kemiskinan. Ramai daripada mereka adalah daripada keluarga yang miskin, yang tidak mampu memberi kemudahan pelajaran kepada anak-anak mereka, dan seterusnya menyebabkan mereka mundur dari segi pelajaran akademik.

5. Tempat Tinggal (paling lama)

Kedua-dua kilang mempunyai ramai pekerja yang mempunyai latar belakang tempat tinggal yang agak serupa, iaitu ramai pekerja yang berasal dari bandar iaitu di sekitar bandar Johor Bahru (di Kilang "A", sebanyak 68.0% dan di Kilang "B" pula, 56.0%. (Lihat Jadual 23.).

Di Kilang "A", yang berasal dari desa (kampung) merangkumi sejumlah enam orang. Contohnya, seorang pekerja yang berasal sehingga di Ulu Pontian. Sementara itu pula, 8.0% berasal dari pekan-pekan di sekitar negeri Johor.

Sementara itu, 28.0% di Kilang "B" pula berasal dari pekan dan 16.0% pula dari desa-desa.

Akan tetapi, masa kini kesemua pekerja (responden) ini telah tinggal berhampiran dengan kilang iaitu di sekitar bandar Johor Bahru. Ada yang menumpang dengan saudara mara dan ada yang menyewa sendiri. Tempat tinggal mereka adalah di sekitar kawasan perumahan Tampoi, Sekudai dan Majidee, yang hanya beberapa batu saja dari kilang mereka. Sebab utama adalah kemudahan pengangkutan dan juga kerana kawasan-kawasan ini adalah kawasan perumahan yang murah. (Rumah-rumah boleh disewa dengan bayaran antara \$100—\$250 saja).

6. Rumah Responden

Pengkajian mengenai rumah responden adalah supaya pengkaji dapat mengagak taraf hidup responden iaitu sama ada responden boleh dianggap miskin, sederhana ataupun kaya.

Di Kilang "A", hanya seorang saja yang mendiami rumah "batu". Itu pun adalah kerana keluarganya yang agak mampunya. (Pekerja tersebut seorang wanita yang masih belum berumahtangga). Lapan puluh peratus (80.0%) daripada responden tinggal di rumah yang sederhana besar yang didirikan daripada papan dan batu. Contohnya, seperti rumah di

kawasan Rancangan Rumah Murah MARA (Tampoi) dan di Kampung Melayu Majidee. Empat orang pekerja mendiami di rumah papan di mana dua daripadanya adalah rumah setingan.

Manakala itu, di Kilang "B" pula, hanya seorang mengaku tinggal di rumah batu, 32.0% pula mendiami rumah "papan dan batu" dan 64.0% mendiami di rumah yang dibina daripada papan saja. (Lihat Jadual 24.).

Daripada data-data ini, pengkaji menganggap bahawa kebanyakan responden adalah daripada golongan keluarga sederhana miskin tetapi mereka tidak melarat. Melihat daripada data-data saja, pekerja Kilang "B" boleh dianggap lebih miskin berbanding dengan pekerja di Kilang "A" (Ini mungkin disebabkan gaji yang diterima.).

7. Pengalaman Bekerja

Daripada data tersebut dapat kita huraikan bahawa ramai pekerja kilang yang diinterbiu tidak mempunyai pengalaman bekerja. Pengalaman bekerja ini boleh juga dikaitkan dengan umur mereka. Ini adalah kerana dapat dilihat bahawa data mengenai umur (Jadual 4) adalah selari dengan data ini kerana ramai daripada pekerja kilang (responden) juga adalah pekerja muda.

Daripada Jadual 25 ini, dilihat bahawa ramai pekerja tidak mempunyai pengalaman bekerja sebelum pekerjaan mereka sekarang ini. Di Kilang "A", 76.0% dan di Kilang "B", 68.0% yang tidak berpengalaman.

Manakala itu, hanya seorang saja yang mengaku pernah bekerja (berpengalaman sebelum ini di Kilang "A") dan hanya dua orang saja di Kilang "B". Mereka juga mengaku menukar pekerjaan kerana gaji yang lebih lumayan berbanding dengan gaji yang diterima sebelum itu.

Kesimpulannya, dapat dikatakan bahawa latar belakang pengalaman pekerja di kedua-dua kilang adalah sama iaitu kurang berpengalaman sebelum mereka diterima bekerja di

Kilang "A" atau "B".

8. Latar belakang hubungan pekerja dengan kampung

(i) Balik

Pengkaji mendapati (dari Jadual 26) di kalangan kebanyakan pekerja, hubungan mereka dengan kampung mereka amatlah rengang, terutamanya di kalangan mereka yang telah lama menginap di bandar.

Di kalangan pekerja di Kilang "A", 36.0% adalah orang bandar dan yang lainnya berasal dari kawasan perkampungan. Daripada jumlah ini, 44.0% hanya kembali ke kampung pada peristiwa-peristiwa tertentu, tiga orang pula hanya sekali dalam tiga bulan dan dua orang pulang sebulan sekali.

Di Kilang "B" pula, 12.0% pulang sebulan sekali, 24.0% pulang sekali dalam tiga bulan dan enam orang lagi (24.0%); pulang pada peristiwa-peristiwa tertentu saja. Seorang lagi sudah tidak pulang ke kampung lagi berbanding dengan 36.0% orang pekerja yang berasal dari bandar.

Kesimpulannya, di kalangan kebanyakan pekerja, hubungan mereka dengan kampung mereka telah menjadi rengang, terutamanya di kalangan mereka yang telah lama menginap di bandar. Secara amnya, boleh dikatakan bahawa lama kelamaan hubungan antara pekerja kilang dengan kampung mereka akan menjadi rangang dan akhirnya mungkin terputus sama sekali.

(ii) Berniat balik ke kampung

Data dari Jadual 26 ini telah memperkuat lagi kesimpulan pengkaji, yang mana pengkaji mengatakan bahawa ramai pekerja kilang yang lebih suka menetap di bandar terutamanya setelah bekerja di sini dalam jangka masa yang lama.

Jadual menunjukkan 80.0% daripada pekerja Kilang "A" tidak berniat untuk pulang sama ada untuk sementara waktu ataupun untuk selama-lamanya. Manakala itu, 84.0% daripada pekerja di Kilang "B" juga berniat sedemikian. Ini berbanding dengan hanya empat org (di kedua-dua kilang yang masih ingin pulang). Sayugia diingatkan di sini, mereka ini adalah pekerja-pekerja baru dan muda.

9. Pengalaman bekerja sebagai penoreh/petani

Aspek ini dikaji untuk mengetahui sama ada pekerja kilang pernah melibatkan diri dalam sektor pertanian dan melihat juga jumlah mereka yang menukar pekerjaan mereka ini.

Daripada data yang diperolehi, 84.0% di Kilang "A", tidak pernah bekerja sebagai petani atau penoreh, manakala itu, 92.0% di Kilang "B" juga demikian. (Jadual 27.).

Ini menunjukkan bahawa ramai daripada responden yang berasal dari kampung lebih suka ke bandar menjadi pekerja kilang daripada mencuba terlebih dulu di dalam sektor pertanian. Kesimpulannya, tidak dapat dinafikan bahawa bandar dan pekerjaan di bandar mempunyai banyak daya penarik seperti gaji yang tetap, cuti dan sebagainya lagi yang menjadi daya penarik yang kuat khususnya kepada orang muda di kampung-kampung.

10. Memiliki kebun/tanah di kampung

Daripada data yang ada (Jadual 28), didapati kebanyakan pekerja (responden) tidak mempunyai tanah/kebun di kampung iaitu 72.0% di Kilang "A" dan 64.0% di Kilang "B". Ini mungkin salah satu faktor penyebab mengapa ramai berhijrah ke bandar. Mereka yang mempunyai kebun/tanah pula, selalunya meninggalkannya kepada keluarga atau disewa. Sebab utama penghijrahan apabila ditanya oleh pengkaji adalah untuk mendapat pekerjaan dan gaji yang tetap dan juga disebabkan naik turunnya harga di sektor pertanian.

BAB EMPAT

SIKAP PEKERJA DALAM PEKERJAAN

Pengkaji akan mengkaji aspek-aspek pekerjaan yang mempengaruhi sikap pekerja terhadap pekerjaan dan juga kilang. Aspek-aspek yang dikaji adalah sikap pekerja terhadap kerja, terhadap status kerja, kebebasan dari segi peraturan, daripada segi berinteraksi dan sebagainya. Kesemua faktor ini boleh mempengaruhi sikap dan tingkahlaku pekerja ketika menjalankan pekerjaannya.

Data-data dalam bab ini, diperolehi daripada interbiu yang berdasarkan borang soal-selidik yang telah dilakukan oleh pengkaji. Pengkaji akan menunjukkan kesemua data yang telah dikumpulkan terlebih dulu dan kemudiannya di akhir bab, membincangkan kepentingan dan kesannya terhadap sikap responden khususnya dan kaum pekerja secara amnya.

1. Kebebasan dalam pekerjaan

Jadual 29 menunjukkan sikap pekerja dan pandangan mereka mengenai kebebasan dalam pekerjaan mereka iaitu kebebasan dari segi peraturan, dari segi mobiliti dan dari segi menentukan kadar kerja.

Didapati, daripada segi peraturan, tidak seorang pun di kedua-dua kilang yang merasa tiada kebebasan langsung. 64.0% di Kilang "A" merasa kebebasan ada dan 76.0% di Kilang "B" juga merasa sedemikian. Data ini menunjukkan pekerja tidak merasa terkongkong dari segi peraturan dan ada yang berpendapat peraturan yang ada adalah perlu untuk melicinkan perjalanan proses pengeluaran di kilang tersebut.

Begitu juga dari segi mobiliti dan menentukan kadar kerja. Tidak seorang pekerja pun merasa mereka tiada kebebasan langsung dari segi mobiliti dan menentukan kadar kerja. 64.0% daripada pekerja di Kilang "A" merasa mobiliti adalah agak bebas sementara 76.0% merasa sedemikian di Kilang "B". Mobiliti di sini, bermaksud sama ada mereka boleh bergerak dengan bebas dari satu tempat ke satu tempat semasa menjalankan pekerjaan.

Mengenai menentukan kadar kerja, di sini terdapat perbezaan pendapat di antara para pekerja di kedua-dua kilang. 72.0% dari Kilang "A" mengatakan "tidak begitu bebas" terutamanya mereka yang mengawasi pekerjaan di *Assembly Line* berbanding dengan hanya 48.0% di Kilang "B". Ini mungkin disebabkan yang mengatakan "bebas", adalah pekerja-pekerja lama (yang lebih berpengalaman), yang merasa mereka boleh mengawal kadar kerja mereka tanpa mengganggu perjalanan proses pengeluaran. Mereka yang bertugas sebagai pembungkus juga berpendapat sedemikian kerana tugas mereka adalah lebih fizikal dan kadar kerja banyak bergantung kepada kekuatan fizikal. Asalkan kadar yang diperlukan oleh majikan dapat diselesaikan pada hari tersebut, ia adalah memadai untuk pekerja-pekerja di bahagian ini.

2. Pekerjaan secara automatik atau konsentrasi

Terdapat perbezaan pendapat yang besar mengenai perkara ini di antara pekerja-pekerja di kedua-dua buah kilang. Di Kilang "A", 32.0% mengatakan pekerjaan mereka memerlukan konsentrasi, 28.0% pula mengatakan ia secara automatik dan 40.0% mengatakan kedua-duanya. Berbanding dengan di Kilang "B" di mana 16.0% saja mengatakan ia memerlukan konsentrasi, 60.0% mengatakan secara automatik dan akhirnya, 24.0% menjawab kedua-duanya adalah perlu.

Perbezaan pendapat ini besar kemungkinannya disebabkan jenis pekerjaan yang dilakukan. Seorang pembungkus tidak akan memerlukan banyak konsentrasi berbanding dengan seorang *quality controller*. Perbezaan juga boleh disebabkan oleh pengalaman individu. Seorang yang telah lama bekerja adalah lebih mahir dan mungkin menganggap pekerjaannya berjalan secara automatik saja, berbanding dengan seorang pekerja baru yang kurang berpengalaman yang merasa konsentrasi sangat diperlukan. (Lihat Jadual 30.).

3. Pekerjaan mengikut inisiatif atau peraturan

Walaupun mereka adalah pekerja kilang, yang banyak menggunakan mesin tetapi mereka juga adalah manusia yang berinisiatif. Daripada Jadual 31, didapati di Kilang "B", kesemua pekerja yang ditemuduga mengatakan kerja mereka lebih mengikut peraturan. Manakala itu pula, di Kilang "A", 88.0% mengatakan sedemikian, seorang mengatakan lebih mengikut inisiatif sendiri dan dua orang lagi mengatakan kedua-duanya.

Secara kesimpulan, didapati kebanyakan pekerja lebih menganggap pekerjaan adalah mengikut peraturan yang telah ditetapkan dan tidak banyak perubahan dapat dilakukan. Hanya seorang saja, yang mengatakan beliau menggunakan inisiatif sendiri ketika menjalankan kerja.

4. Pekerjaan cepat, bersesuaian atau lambat

Sekali lagi, didapati kesemua pekerja di Kilang "B", sebulat suara mengatakan pekerjaan adalah bersesuaian dengan diri mereka. Di Kilang "A", 84.0% mengatakan ia adalah bersesuaian, dan empat orang (16.0%) mengatakan ia terlalu cepat. Akan tetapi, harus diingatkan di sini, tiga orang pekerja yang mengatakan terlalu cepat itu adalah pekerja baru dan ini mungkin sebab utama mereka mengatakan pekerjaan mereka terlalu cepat. Seorang lagi pula memberi sebab umur (tua).

Kesimpulannya, bolehlah dianggap daripada jawapan responden, bahawa secara kasarnya, kebanyakan pekerja kilang akhirnya akan mendapati perjalanan pekerjaan mereka adalah bersesuaian dengan kehendak mereka. (Lihat Jadual 32.).

5. Bersesuaian dengan kebolehan atau tidak

Persoalan ini ditanya oleh pengkaji adalah supaya pengkaji dapat melihat sama ada responden berpuashati dengan pekerjaan yang diperolehi mereka ini. Data menunjukkan, di kedua-dua kilang hanya dua orang saja yang mengatakan pekerjaan adalah tidak bersesuaian dengan kebolehan yang ada pada mereka (Jadual 33.). Kesemua mereka ini menganggap

pekerjaan mereka ini adalah untuk sementara waktu saja. Manakala itu, kebanyakan responden menunjukkan rasa puashati mereka terhadap pekerjaan. Mereka ini didapati telah lama bekerja di sini dan menganggap pekerjaan mereka ini tetap dan untuk selama yang boleh.

6. Pekerjaan berat atau ringan

Aspek ini lebih bergantung kepada jenis pekerjaan yang dilakukan dan siapa yang melakukannya. Pekerjaan yang memerlukan kekuatan fizikal seperti mengangkut barang sudah tentunya dianggap berat berbanding dengan pekerja yang hanya melibatkan penjagaan perjalanan proses pengeluaran.

Di Kilang "A", 24.0% mengatakan pekerjaan mereka berat (Jadual 34.). Mereka ini, kebanyakannya di bahagian membungkus dan juga kaum wanita. Manakala itu, empat orang lagi mengatakan ia ringan (kesemuanya kaum lelaki) dan 60.0% pula menganggap ia sederhana saja. Begitu juga di Kilang "B". Kebanyakannya (54.0%) mengatakan ia sederhana berat, 24.0% pula menganggap pekerjaan mereka ringan dan 24.0% pula mengatakan ia berat. Ini menunjukkan terdapat keseragaman dari segi pendapat responden khasnya dan kaum pekerja kilang khasnya mengenai aspek pekerjaan mereka ini.

7. Pekerjaan membosankan atau tidak

Dilihat daripada Jadual, kebanyakan responden mengatakan pekerjaan mereka membosankan. Di Kilang "B" 64.0% mengatakan bosan dan 36.0% pula di Kilang "A". Sementara itu, 48.0% (di Kilang "A") dan 20.0% (di Kilang "B") mengatakan pekerjaan mereka kadangkala membosankan. Ini berbanding dengan hanya empat orang saja di kedua-dua kilang yang tidak menganggap pekerjaan mereka membosankan.

Ini mungkin disebabkan ramai responden (pekerja) menganggap pekerjaan mereka hanya mengikut peraturan saja dan terlalu automatik. Perkara ini sudah tentu mengakibatkan pekerjaan tersebut menjadi terlalu *routine* dan menimbulkan perasaan bosan.

8. Kesimpulan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi sikap pekerja

Daripada pengkaji, pengkaji mendapati terdapat perbezaan sikap yang ditunjukkan oleh pekerja-pekerja di kedua-dua kilang. Banyak faktor yang boleh mengakibatkan perbezaan ini dan salah satu sebab utama adalah aspek pekerjaan itu sendiri.

Data-data telah menunjukkan bahawa lebih ramai pekerja di Kilang "B" menganggap pekerjaan mereka automatik berbanding dengan di Kilang "A". Kesemua responden di Kilang "B" juga merasa pekerjaan mereka lebih mengikut peraturan daripada inisiatif sendiri dan lebih ramai yang menganggap kerja mereka membosankan.

Faktor-faktor begini boleh mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaannya. Pengkaji mendapati, lebih ramai responden di Kilang "B" yang merasa tidak puashati terhadap pekerjaan mereka dan syarikat tempat mereka bekerja. Ini dapat dibuktikan daripada data di Jadual 36 yang menunjukkan 40.0% pekerja di Kilang "B" yang berniat untuk menukar kerja berbanding dengan hanya 20.0% di Kilang "A". Rasa tidak puashati ini juga dapat dilihat dari Jadual 37 di mana ia menunjukkan 96.0% pekerja di Kilang "B" mengatakan syarikat tersebut mampu membayar gaji yang lebih lumayan kepada pekerja mereka berbanding dengan hanya 60.0% di Kilang "A". 20.0% lagi di Kilang "A" mengatakan fima tersebut tidak patut menaikkan gaji pekerjaanya untuk mengelakkan kerugian.

Secara am, kebanyakan responden/pekerja di Kilang "A" tidak mahu menukar kerja kerana mereka menganggap kerja yang ada telah memberi mereka jaminan dan setaraf dengan pendidikan mereka, iaitu mereka telah merasa berpuashati. Manakala itu, yang ingin bertukar pula adalah untuk mencari gaji yang lebih lumayan, jaminan masa depan contohnya mendapatkan pencen) dan juga ada yang merasa pekerjaan mereka sekarang ini tidak setaraf dengan kelulusan mereka. Pekerja-pekerja ini, masih tidak puashati dengan pekerjaan mereka dan ini boleh menyebabkan sikap yang boleh mengganggu pekerjaan mereka.

Oleh sebab itu, dapat dilihat di sini, aspek-aspek pekerjaan banyak mempengaruhi sikap pekerja-pekerja. Pekerja yang merasa terkongkong dan tidak puas hati dengan aspek-aspek pekerjaan akan mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaan mereka dan ini

boleh membawa kemerosotan hubungan dengan majikan dan seterusnya mengganggu proses pengeluaran dan boleh merugikan syarikat tersebut.

[A] Perhubungan dalam Industri dan Kesatuan Sekerja

1. Kesatuan sekerja

Polisi kerajaan ialah untuk memperglukakan dan memastikan pertumbuhan Kesatuan Sekerja atau Trade Union yang bertanggungjawab. Kesatuan Sekerja di negara ini adalah satu pertubuhan dengan ahli-ahlinya terdiri daripada pekerja-pekerja daripada satu jenis pekerjaan.

Melalui Trade Union Ordinance, (1959) dan Trade Union Regulation (1959), kita mendapati garis panduan yang mengabstrak mengenai undang-undang yang menentukan pembentukan dan perkhidmatan satu-satu kesatuan sekerja. Ordinan ini telah ditambah dengan Akta Kesatuan Sekerja (1965). Ciri-ciri terpenting dalam Ordinan tersebut adalah:-

- (i) Ia memerlukan pendaftaran dan perkhidmatan teratur sebuah kesatuan sekerja;
- (ii) ahli-ahli sebuah kesatuan sekerja dimestikan, adalah daripada pekerja-pekerja dan satu jenis pekerjaan atau industri saja;
- (iii) Tabung Kesatuan Sekerja mesti digunakan mengikut cara-cara yang telah ditetapkan.¹⁰

Undang-undang Kesatuan Sekerja di negara ini tidak membenarkan the formation of umbrella or federation of different types of trade union.¹¹ Ia tidak seperti Kesatuan Sekerja, contohnya, di negara Poland, di mana ia merupakan satu pertubuhan yang mempunyai

BAB LIMA

PERHUBUNGAN DALAM INDUSTRI (INDUSTRIAL RELATIONS), KESATUAN SEKERJA, POLISI DAN UNDANG-UNDANG BURUH.

Secara kasar, bab ini, akan mempersoalkan tiga perkara utama. Satu, hubungan dalam industri dan kesatuan sekerja; dua, sikap pekerja dan majikan terhadap kesatuan sekerja dan ketiga, perhubungan antara pekerja dan majikan di kilang. Di samping itu, pengkaji juga akan meneliti mengenai polisi dan undang-undang buruh dan juga peranan kerajaan di dalam proses perindustrian masa kini.

[A] Perhubungan dalam Industri dan Kesatuan Sekerja

1. Kesatuan sekerja

Polisi kerajaan ialah untuk mempergiatkan dan memajukan pertumbuhan Kesatuan Sekerja atau *Trade Union* yang bertanggungjawab. Kesatuan Sekerja di negara ini adalah satu pertubuhan dengan ahli-ahlinya terdiri daripada pekerja-pekerja daripada satu jenis pekerjaan.

Melalui *Trade Union Ordinance*, (1959) dan *Trade Union Regulation* (1959), kita mendapati garis-garis panduan dan rangkabentuk menurut undang-undang yang menentukan pembentukan dan perjalanan satu-satu kesatuan sekerja. Ordinan ini telah ditambah dengan Akta Kesatuan Sekerja (1965). Ciri-ciri terpenting dalam Ordinan tersebut adalah:-

- (i) ia memerlukan pendaftaran dan perjalanan teratur sebuah kesatuan sekerja;
- (ii) ahli-ahli sesebuah kesatuan sekerja dimestikan, adalah daripada pekerja-pekerja dan satu jenis pekerjaan atau industri saja;
- (iii) Tabung Kesatuan Sekerja mesti digunakan mengikut cara-cara yang telah ditetapkan.¹⁰

Undang-undang Kesatuan Sekerja di negara ini tidak membenarkan *the formation of omnibus or federation of different types of trade unions*.¹¹ Ia tidak seperti Kesatuan Sekerja, contohnya, di negara Poland, di mana ia merupakan satu pertubuhan yang mempunyai

keahlian yang besar, terdiri daripada gabungan keseluruhan pekerja-pekerja daripada pelbagai bidang dan industri, dari seluruh negara tersebut. Kesatuan sekerja seperti ini mempunyai satu kuasa yang kuat yang dapat menggoncang kuasa politik dan pentadbiran negara tersebut.

Kesemua kesatuan sekerja ini mesti didaftarkan sebelum ia boleh berkuatkuasa dan menjalankan kegiatan di negara ini. Pihak Pendaftar Kesatuan Sekerja berhak untuk membatalkan Sijil Pendaftaran, sekiranya, satu-satu kesatuan sekerja bergerak dengan tidak mengikut peraturan-peraturan yang telah diluluskan oleh pihak kerajaan.

Ordinan Kesatuan Sekerja (1959) juga mengharamkan aktiviti-aktiviti yang tidak mengikut undang-undang (unlawful) dan yang bercorak ketenteraan (militant).¹² Secara amnya, terdapat lima peraturan asas yang penting di dalam ordinan dan peraturan kesatuan sekerja ini, iaitu:

- (i) ia menggariskan keperluan-keperluan yang sah dari segi undang-undang mengenai perlembagaan satu-satu kesatuan sekerja;
- (ii) kelayakan dan perlantikan ahli-ahlinya;
- (iii) kelayakan kakitangan satu-satu kesatuan sekerja;
- (iv) prosedur dan peraturan dalam mesyuarat;
- (v) prosedur dalam pengambilan “undi rahasia” sebelum menjalankan pemogokan dan *the purposes for which trade unions funds may be expended lawfully*.¹³

Kesemua kesatuan sekerja akan diperiksa pada masa-masa tertentu oleh pihak berkuasa untuk menentukan bahawa ia tidak lari daripada tujuan asas pembentukannya. Kesatuan sekerja merupakan ejen terpenting dalam mempertingkatkan lagi taraf sosioekonomi pekerja-pekerja, meninggikan lagi daya pengeluaran, dan juga untuk kemudahan dan kebajikan ahli-ahlinya. Secara keseluruhannya, boleh dikatakan Kesatuan Sekerja di negara ini, adalah teratur dan dapat dikatakan berjaya dalam kebanyakan tuntutan-tuntutannya terhadap upah, gantirugi dan memperbaiki keadaan bekerja untuk ahli-ahlinya, walaupun jumlah ahlinya tidak begitu ramai berbanding dengan jumlah pekerja di negara ini. (Lihat Jadual 39.).

Kesatuan sekerja di negara ini terletak di dalam satu kedudukan yang unik dalam hubungannya dengan polisi-polisi industri. Polisi-polisi ini, telah secara langsung memperkuat struktur ekonomi dan kuasa kesatuan dan ia juga telah mengakibatkan penekanan kuasa politik terhadap aktiviti-aktiviti dan kegiatan kesatuan sekerja dan Parti Buruh. Ini dapat dilihat kerana di dalam proses perindustrian Malaysia, dengan adanya kesatuan sekerja ini, ia telah memperkuat struktur ekonomi pekerja-pekerja melalui pelaksanaan undang-undang buruh yang mengawal kebajikan pekerja-pekerja. Akan tetapi, dengan pengawalan melalui undang-undang, ia juga telah menghadkan kuasa dan kebebasan pekerja dan kesatuannya. Contohnya, Pindaan Undang-undang Buruh (1980).

Kepimpinan kesatuan sekerja yang terdapat di Malaysia telah pula disosialisasikan sebagai suatu falsafah kesatuan sekerja yang antikomunis dan pro Barat, dengan keutamaan kepada satu kesatuan sekerja yang bebas, penawaran dan tindakan kolektif (bersama) sebagai cara-cara untuk penyelesaian konflik, yang berhubung kait dengan pergerakan buruh yang bercorak baru pada masa kini. Akan tetapi, golongan buruh/pekerja negara ini juga terperangkap dalam satu sistem politik berstruktur etnik dan penindasan terhadap kegiatan-kegiatan buruh/pekerja yang dikatakan bertentangan, yang mungkin mengancam kuasa pemerintahan golongan aristokrat/birokrasi Melayu dan golongan pertengahan atau perniaga Cina. Didapati, ia tidak pernah berjaya mendapat satu kedudukan politik yang kukuh di dalam pertubuhan-pertubuhan negeri dan institusi-institusi dan perbadanan sosial, dan juga tidak pernah menghasilkan apa-apa selain kekecewaan kerana kekurangan kuasa politik ini.

Sememangnya, pergerakan kesatuan sekerja ini dalam dilema. Kepimpinannya masih bercorak "keindiaan" manakala keanggotaannya pula sedang berubah kepada majoriti Melayu. Ideologinya pula adalah "kesatuan sekerjaan" dan penawaran kolektif oleh semua kesatuan. "Pandang ke Timur" nampaknya merupakan satu kritikan secara tidak langsung kerajaan terhadap struktur dan falsafah kesatuan sekerja. Ia juga telah membuka jalan untuk pengambilan oleh orang Melayu dan penyusunan semula mengikut prinsip kesatuan

perusahaan dan suatu ideologi yang lebih bersifat perbadanan kapitalis. Kecenderungan terhadap kapitalisme ini bertentangan dengan campurtangan negara, yang mungkin bersifat semula jadi, akan tetapi kesatuan perusahaan (enterprise unionism) ini juga menandakan musnahnya pergerakan kesatuan sekerja yang ada pada masa ini. Oleh itu, di sini, dapat kita lihat dan tidak dinafikan lagi iaitu pergerakan kesatuan sekerja di negara ini sedang mengalami satu dilema yang sukar diatasi tanpa kerjasama daripada kesemua pihak yang terlibat.

2. Persetujuan dan Penawaran Bersama dan Arbitrasi Buruh di Malaysia.

Persetujuan dan penawaran bersama dan arbitrasi buruh di Malaysia bersama dengan sistem perhubungan buruh dikuasai oleh Akta Perhubungan Industri (Industrial Relations Act), 1967. Akta ini telah dipinda pada tahun 1971 dan 1975 dan diubahsuai pada tahun 1976. Mukkadamahnya mengenai perhubungan buruh di Malaysia mengatakan ia *an act to provide for the regulation of relations between employers and workers and their trade unions, and the prevention and settlement of any differences or disputes arising from their relationship and generally deal with trade disputes and matters arising therefrom.*¹⁴

Akta ini dilengkapi lagi dengan Ordinan Kesatuan Sekerja (1959) dan Ordinan Pekerjaan (1955). Ketiga-tiga statut (statutes) ini adalah garis panduan kepada sistem perhubungan buruh negara ini. Di mana prinsip-prinsip amnya adalah persetujuan dan penawaran bersama, arbitrasi buruh dan juga mengenai hak pihak-pihak dan agensi-agensi yang terlibat.

Prinsip utama sistem ini boleh dibagikan kepada empat iaitu pertama, prinsip penubuhan kesatuan sekerja; dua, prinsip pengakuan kesatuan sekerja; ketiga, prinsip persetujuan bersama dan penawaran bersama dan empat, prinsip penghuraian perselisihan, terutamanya melalui cara-cara damai termasuk arbitrase.

Secara amnya, akta-akta ini mementingkan dan menggalakkan persetujuan bersama antara majikan dan pekerja untuk mengakhiri perselisihan dan juga penyelesaian

mestilah melalui cara-cara damai terutamanya melalui arbitrasi. Akan tetapi, di negara ini, terdapat beberapa faktor yang boleh menghalang keberkesanan akta-akta tersebut.

Salah satu faktor tersebut adalah masalah perundangan iaitu disebabkan oleh cara penubuhan dan pendaftaran satu-satu kesatuan sekerja. Sayugia diingatkan, persetujuan bersama (*collective agreement*) adalah persetujuan antara pihak majikan ataupun kesatuan majikan (yang berdaftar) dengan kesatuan sekerja yang juga berdaftar. Akan tetapi terdapat halangan dalam pendaftaran satu kesatuan sekerja iaitu ia mestilah satu pertubuhan di mana ahli-ahlinya terdiri daripada pekerja-pekerja daripada satu jenis pekerjaan atau industri dan persamaan ini mestilah mengikut pendapat Pendaftar. Ini menimbulkan banyak masalah kerana pihak Pendaftar diberi terlampau banyak *discretionary power* dan banyak pendaftaran kesatuan sekerja disekat olehnya. Sepatutnya, satu-satu kesatuan sekerja boleh ditubuhkan dan didaftar asalkan ia tidak melanggar prinsip-prinsip utama Akta Kesatuan Sekerja (1959).

Masalah kedua adalah pengakuan pekerja sendiri terhadap kesatuan sekerja. Satu-satu persetujuan hanya akan diterima jikalau kesatuan sekerja tersebut mewakili kumpulan majoriti para pekerja iaitu lebih 50 peratus daripada para pekerja. Kuota ini sukar didapati, sebab pergerakan kesatuan sekerja di negara ini belum begitu berkesan dan banyak usaha penubuhan kesatuan sekerja tersekat ditahap tersebut. Oleh sebab itu, mengikut Duston Ayadurai dalam kertas kerjanya *Collective Bargaining and Labour Arbitration in Malaysia*, satu kuota iaitu 30 peratus adalah lebih wajar untuk membolehkan penubuhan satu kesatuan sekerja.¹⁵

Satu lagi masalah yang timbul disebabkan oleh akta tersebut adalah penggunaan kuasa arbitrasi. Akta tidak menunjukkan sama ada kuasa arbitrasi patut digunakan sebelum atau selepas berlaku satu pemogokan ataupun *lock out*. Ini telah melemahkan keberkesanan penggunaan arbitrasi sebagai cara penyelesaian. Satu lagi kelemahannya, adalah kesukaran untuk membawa apa juga masalah ke Mahkamah Industri iaitu satu-satunya *legislatively recognized arbitration tribunal* di negara ini. Ini hanya boleh dilakukan dengan persetujuan

daripada Menteri Buruh dan Tenaga Rakyat yang berhak membenarkan atau menghalang kes tersebut dari dibawa ke Mahkamah Industri ini. Oleh itu, kesimpulannya, walaupun akta-akta ini bertujuan untuk mengurangkan masalah dan mempercepatkan penyelesaian, ia juga telah menggugat perkembangan perhubungan dalam industri dan ini telah mengancam keberkesanannya.

Dengan perkembangan dan pembangunan industri terdapat banyak perubahan dalam keadaan dan perhubungan dalam industri di negara ini. Baru-baru ini, telah terdapat beberapa pindaan kepada Akta Perhubungan Industri (1967) dan Ordinan Kesatuan Sekerja (1959) iaitu mulai 30hb. Mei 1980 dan Ordinan Pekerja melalui 1hb. Oktober 1980. Pihak kerajaan berpendapat bahawa perubahan ini perlu untuk menghadapi cabaran industri pada masa kini walaupun ia telah menerima banyak kritikan daripada pihak-pihak tertentu.

3. Peranan Kerajaan

Jadual 40 menunjukkan bahawa kebanyakan responden bersetuju mengatakan bahawa kerajaan ada menimbangkan pandangan pekerja dalam proses membuat keputusan. (68.0% di Kilang "A" dan 76.0% di Kilang "B"). Salah satu caranya adalah melalui kegiatan kesatuan sekerja. Terdapat juga para pekerja yang mengatakan mereka kurang pasti dan tidak tahu mengenai peranan kerajaan ini dan ada juga yang mengatakan bahawa kerajaan lebih menitik-beratkan pihak majikan daripada pihak pekerja. (16.0% di Kilang "A" dan 40.0% di Kilang "B"). Rasa tidak puashati ini, mungkin disebabkan oleh sebab kurangnya peranan yang sepatutnya dimainkan oleh kesatuan sekerja dan oleh kerajaan dalam menyedarkan pekerja terhadap kuasa dan tanggungjawab yang ada pada mereka.

Sikap dan tingkah laku pekerja banyak bergantung kepada situasi bekerja mereka. Pekerja yang merasa dirinya tertindas tidak akan bekerja dengan sepenuh hati dan ini dapat mengganggu keadaan dan suasana bekerja.

Tugas kerajaan dan kesatuan sekerja ialah untuk melindungi para pekerja, seperti kata Presiden Mahkamah Industri, Tuan Harun Hashim *the welfare of the worker is of para-*

mount importance (New Straits Times — 14hb. Mac 1984). Jadi, adalah ta kerajaan untuk mewujudkan akta-akta dan undang-undang yang dapat memp asasi seorang pekerja pada masa kini.

Sekarang telah terdapat Akta Perhubungan Industri (1967) dan pindaannya (1977) yang bertujuan untuk melindungi pekerja dan kesatuan sekerja. Tetapi, mengikut Tuan Harun Hashim, (Presiden Mahkamah Industri), ia sepatutnya diperbarui dan diubahsuai untuk melindungi hak pekerja yang semakin tergugat. Jadi, pada hemat pengkaji, salah satu caranya untuk memperbaiki sikap pekerja dan mempertingkatkan pertumbuhan industri lagi adalah melalui peranan yang lebih aktif dan berkesan oleh kerajaan dan kesatuan sekerja.

Pengkaji mendapati melalui interbiu yang telah dijalankan, kesemua responden mengakui kepentingan suatu kesatuan sekerja sebagai pelindung dan pengantara antara mereka dan majikan. Responden juga bersetuju bahawa kesatuan sepatutnya diberi hak yang lebih banyak untuk memperjuangkan kepentingan mereka. Pekerja-pekerja juga memerlukan peranan yang lebih berkesan dimainkan oleh kerajaan terutamanya Kementerian Buruh dan Tenaga Rakyat dalam menjaga kebajikan mereka. Melalui cara ini saja, akan lahir rasa tanggungjawab dan disiplin di kalangan para pekerja dan majikan. Penglibatan pekerja dalam proses membuat keputusan juga penting kerana apa saja saranan mereka adalah untuk melicinkan lagi perjalanan pekerjaan mereka dan untuk meningkatkan lagi pengeluaran. Justeru itu, majikan akan beruntung dan industri akan berkembang.

Tegasnya, melalui perbincangan ini, pengkaji telah menunjukkan bahawa faktor-faktor ini juga mempengaruhi sikap pekerja terhadap pekerjaan mereka. Pengkaji juga telah membincangkan usaha-usaha yang perlu dilakukan untuk memperbaiki keadaan ini sebelum perindustrian dapat dimajukan lagi di negara ini.

[B] Sikap Pekerja dan Majikan terhadap Kesatuan Sekerja

1. Sebab-sebab ketiadaan kesatuan sekerja di Kilang "B"

Terdapat banyak sebab mengapa kesatuan sekerja tidak ada di Syarikat ini. Salah satu sebab utama adalah kerana bilangan pekerja-pekerjanya yang kecil. Kilang "B" hanya mempunyai lebih kurang 30—40 orang pekerja saja dan bilangan ini dirasakan terlalu kecil dan tidak mencukupi untuk menubuhkan satu kesatuan sekerja. Majikan juga berpendapat bahawa telah terdapat perhubungan yang erat dan *personal* antara pekerja dan majikan. Di samping itu, pengkaji juga mendapati, kebanyakan daripada para pekerja di sini adalah orang muda yang mungkin bekerja di sini hanya untuk sementara waktu saja. Daripada penyelidikan pengkaji, didapati banyak pekerja muda di sini lebih berniat untuk menukar kerja jika terdapat peluang pekerjaan yang lebih baik. (Jadual 36). Ini boleh mengurangkan minat mereka terhadap usaha menubuhkan satu kesatuan sekerja.

Sayugia diingatkan di sini, tujuan utama kesatuan sekerja adalah untuk melindungi para pekerja; di samping itu, juga bagi merapatkan hubungan di antara pekerja-pekerja sebuah kilang perindustrian. Di kilang kecil ini, dikatakan perhubungan sememangnya erat, jadi satu kesatuan sekerja adalah seperti tidak begitu diperlukan. Di sini sikap pekerja-pekerja amatlah penting iaitu sama ada mereka mahukan satu kesatuan sekerja untuk menjadi wakil mereka ataupun sebaliknya.

2. Sikap am para pekerja terhadap penubuhan kesatuan sekerja

Di Kilang "B", dapat dikatakan secara amnya, ramai daripada pekerjaanya tidak tahu peranan sebuah kesatuan sekerja (Jadual 40) berbanding dengan pekerja-pekerja di Kilang "A". Data menunjukkan 60.0% pekerja Kilang "B", tidak tahu peranan sesebuah kesatuan sekerja. Ini mungkin kerana kejahilan mereka sendiri atau sikap mereka yang tidak menghiraukan sangat sama ada wujud atau tidak satu kesatuan sekerja. Pengkaji mendapati keadaan di Kilang "A" agak berlainan. Kesemua pekerja baru di Kilang "A" akan didedahkan dan diberitahu oleh pekerja lama mengenai tugas-tugas dan peranan satu kesatuan sekerja supaya

mereka berminat menjadi ahlinya. Sebagai contohnya, mereka mengatakan kesatuan adalah penghubung antara pekerja dan majikan, untuk melindungi pekerja, membela nasib mereka daripada penindasan dan penyalahgunaan kuasa oleh pihak majikan (kesemua jawapan ini diperolehi daripada temuduga pengkaji dengan pekerja).

Jadual tersebut juga menunjukkan bahawa 60.0% daripada para pekerja yang tidak mengetahui peranan kesatuan adalah terdiri daripada pekerja-pekerja di Kilang "A". Kejahilan mereka ini ataupun sikap tidak mementingkan kesatuan sekerja ini boleh merugikan mereka sendiri. Pengkaji merasa hairan kerana apabila ditanya mengenai kekuasaan kesatuan sekerja ternyata kesemuanya bersetuju bahawa ia ada kuasa, tetapi mereka juga yang mengatakan tidak tahu peranannya. Percanggahan pendapat ini mungkin disebabkan oleh situasi bekerja dan juga sikap pekerja itu sendiri. Para pekerja sedar akan kepentingan kesatuan sekerja tetapi disebabkan saiz kilang yang kecil, bilangan pekerja yang sedikit dan juga sikap negatif mereka sendiri, usaha-usaha penubuhan sebuah kesatuan sekerja di Kilang "A" telah terbengkalai.

3. Percubaan penubuhan kesatuan sekerja di Kilang "B"

Seperti dinyatakan tadi, sikap pekerja amat penting dalam usaha penubuhan satu kesatuan sekerja. Pengkaji diberitahu oleh beberapa orang pekerja yang telah lama bekerja di sini bahawa beberapa tahun dulu, terdapat ura-ura dan usaha untuk menubuhkan satu kesatuan sekerja. Akan tetapi, sambutan para pekerja sendiri adalah amat mengecewakan. Mereka menimbulkan banyak masalah yang telah menyekat usaha tersebut. Bukan itu saja, majikan juga tidak memberi galakan seratus peratus.

Sememangnya tidak dapat dinafikan, setiap majikan akan merasa gentar terhadap kuasa kesatuan sekerja yang boleh menggugat kuasa monopoli mereka. Majikan di sini, dikatakan bersikap dingin terhadap usaha tersebut. Menurut responden itu lagi, majikan telah menimbulkan banyak alasan untuk menyekat usaha tersebut. Contohnya, bilangan pekerja yang sedikit, hubungan yang sememangnya erat dan banyak lagi alasan lain. Banyak pekerja

dikatakan tawar hati apabila mendengar hujah-hujah dan “hasutan” majikan ini. Majikan juga telah mengatakan banyak masalah akan dihadapi oleh pekerja, contohnya, banyak mesyuarat perlu diadakan dan mesti dihadiri oleh para pekerja dan juga kebebasan mereka juga akan terkongkong. Akhirnya, usaha-usaha tersebut mengalami kegagalan. Majikan pula dalam usaha mengambil hati penggerak dan penyokong kepada usaha tersebut telah menawarkan penubuhan satu jawatankuasa yang *informal* antara pekerja dan majikan yang akan bertemu untuk membincangkan segala masalah yang dihadapi. Beberapa orang pekerja telah dilantik oleh pekerja-pekerja sendiri untuk menganggotai jawatankuasa tersebut. Tetapi, sayangnya mesyuarat yang dipatutnya diadakan jarang berlaku (hanya apabila terdapat pertelingkahan dan masalah-masalah rumit saja) dan kuasa jawatankuasa ini juga amat kurang. Jadi, kesimpulannya, tiada banyak perubahan berlaku kepada keadaan bekerja di Kilang “B” sehingga kini.

Di Kilang “A” pula, semua masalah yang dihadapi oleh mereka, seperti kekurangan bahan dikehendahkan kepada Penyelia atau oleh komite yang mereka bentuk. Di Kilang “A” pula, sebuah syarikat yang besar, mungkin mengatakan semua masalah itu akan diuruskan oleh mereka. Tetapi, Penyelia yang akan menyelesaikannya akan membawa mereka pihak majikan.

Ini mungkin adalah cara yang ideal untuk menyelesaikan masalah. Di Kilang “A” Kilang, apabila menghadapi tugas berat, pekerja-pekerja akan berhubung terus dengan penyelia mereka. Penyelia akan membantu dan menjaga mereka dalam situasi tekanan mereka. Akan tetapi, situasi dan hubungan tidak akan sehalus wujud di antara kedua-dua pihak ini. Pekerja mempunyai golongan mereka yang disuikan dengan pihak pekerja. Banyak pekerja yang tidak mempunyai hubungan yang erat dengan penyelia mereka dan ada yang tidak mempercayai mereka sama sekali (contohnya seorang pekerja di Kilang “B”). Pada jenis penghalang, situasi ini wujud disebabkan oleh beberapa perkara.

Satu, ia adalah kerana informasi pihak pengurusan (majikan). Biasanya penyeliaan penghalang, di kedua-dua kilang, tidak semua penyelia dilantik daripada pekerja-pekerja yang

[C] Hubungan Pekerja dan Majikan di Kilang

1. Sikap dan layanan majikan terhadap pekerja

Daripada perbincangan antara pengkaji dengan pekerja-pekerja dan majikan di kedua-dua kilang, didapati hubungan antara pekerja dan majikan adalah kurang memuaskan, tidak begitu erat dan sikap begini boleh mengancam perjalanan kilang tersebut. Secara amnya, dapat dikatakan perselisihan faham selalu berlaku di kilang-kilang perindustrian.

Salah satu sebab utama mengapa masalah ini wujud adalah sikap yang diambil oleh kedua-dua pihak. Pihak majikan merasa mereka telah pun mengambil berat mengenai masalah pekerja dan pihak pekerja patut berpuashati. Manakala itu, pihak pekerja pula berpendapat majikan tidak begitu peduli dengan masalah mereka.

Di Kilang "B", contohnya, pihak majikan menganggap pekerja patut merasa puashati kerana majikan telah pun mengambil berat terhadap kebajikan mereka dan bersedia mendengar semua masalah yang dihadapi oleh mereka. Segala kemusykilan boleh diketengahkan kepada Penyelia ataupun berjumpa terus dengan pihak majikan. Di Kilang "A" pula, sebuah syarikat yang besar, majikan mengatakan semua masalah harian boleh diberitahu dulu kepada Penyelia yang akan menyelesaikannya atau membawanya ke pihak majikan.

Ini merupakan satu cara yang ideal untuk menyelesaikan masalah. Di kedua-dua kilang, apabila menjalankan tugas harian, pekerja-pekerja akan berhubung terus dengan penyelia mereka. Penyelia akan menasihati dan mengawasi mereka dalam situasi pekerjaan mereka. Akan tetapi, situasi dan hubungan tidak sihat selalu wujud di antara kedua-dua pihak ini. Pengkaji mendapati (daripada interbiu yang dijalankan dengan pihak pekerja), banyak pekerja yang tidak mempunyai hubungan yang erat dengan penyelia mereka dan ada yang tidak mempedulikan mereka sama sekali (contohnya seorang pekerja di Kilang "B"). Pada hemat pengkaji, situasi ini wujud disebabkan oleh beberapa perkara.

Satu, ia adalah kerana kelemahan pihak pengurusan (majikan). Daripada penyiasatan pengkaji, di kedua-dua kilang, tidak semua penyelia dilantik daripada pekerja-pekerja yang

lebih berpengalaman atau yang telah lama bekerja. Terdapat juga yang dilantik dari luar kerana mempunyai kriteria yang diperlukan. Contohnya, pengalaman bekerja, ataupun ijazah dan berpelajaran tinggi. Ini sudah tentu menyebabkan tiada hubungan rapat wujud antara kedua-dua pihak. Contohnya, seorang pekerja di Kilang "B" sendiri mengatakan bahawa ia bimbang jikalau penyelia baru adalah ejen majikan untuk mengawasi gerak-geri dan sungutan pekerja-pekerja. Oleh sebab itu, pekerja tersebut tidak pernah rapat dengan penyeliannya. Pekerja-pekerja lama di kedua-dua kilang pula, ada juga mengakui bahawa mereka tidak begitu menghormati beberapa orang penyelia baru kerana menganggap diri mereka lebih mahir dan lebih berpengalaman. (Ini tidak semestinya benar kerana sememangnya terdapat juga penyelia yang lebih berpengalaman kerana telah lama bekerja dengan syarikat lain.).

Pada pendapat pengkaji, seorang penyelia mestilah bijak bergaul dengan pekerja-pekerja yang berbilang kaum. Kebanyakan pekerja di sini juga tidak berpelajaran tinggi dan tidak pula fasih berbahasa Inggeris. Ini sememangnya berlaku kerana seorang pekerja (Kilang "A") merungut kepada pengkaji bahawa penyelia mereka tidak semuanya boleh menggunakan bahasa perantaraan (Bahasa Malaysia) yang lebih senang difahaminya.

Masalah perhubungan antara pekerja-pekerja ini wujud di dalam mana-mana kilang, tidak kira saiz kilang tersebut. Pengkaji mendapati, walaupun Kilang "A" besar dan Kilang "B" pula kecil, di kedua-dua kilang terdapat banyak pekerja yang tidak serasi dengan penyelia mereka. Seorang pekerja wanita (Kilang "A") ada menceritakan kepada pengkaji mengenai sikap seorang penyelia yang cerewet dan terlampau menuntut. Apabila ditanya mengenai penyelia sedemikian di kedua-dua kilang, terdapat ramai responden yang mengakui masalah ini wujud dan dihadapi mereka.

Di Kilang "A", masalah perhubungan ini diperhebatkan lagi disebabkan oleh jumlah pekerja yang ramai. Sehingga ada pekerja yang mengatakan majikan tidak mepedulikan masalah mereka kerana jarang kelihatan. Contohnya, seorang pekerja wanita yang mengadu kepada pengkaji bahawa majikan tidak mengindahkan sungutannya bahawa tempat bekerja

adalah terlalu panas. Akan tetapi, di kilang yang lebih kecil seperti Kilang "B", adalah lebih mudah bagi pihak majikan untuk mengawasi hubungannya dengan pihak pekerja. Pihak Pengurus kadang kala menemui pekerjaanya untuk mendengar masalah yang dihadapi mereka. Pengurus Kilang "B" nampaknya mempunyai hubungan rapat dengan pekerja-pekerjanya dan ia mengenali ramai daripada mereka. Ini terbukti di mana beliau telah melanjutkan tempoh bekerja seorang pekerja (yang telah dapat ditemuduga oleh pengkaji) yang sudah mendekati umur berhenti bekerja. Perkara tersebut begitu menggembirakan pekerja tersebut yang memuji-muji kecekapan pengurusnya.

Akan tetapi, secara kasar boleh dikatakan hubungan antara pihak pekerja dan anggota pentadbir adalah agak rengang. Pihak pekerja tidak begitu mengenali mereka dan sebaliknya, anggota pentadbir juga sedemikian. Ini mungkin disebabkan oleh perbezaan tugas yang dilakukan oleh kedua-dua pihak iaitu pekerja di loji-loji dan pentadbir di pejabat. Pada pendapat pengkaji, hubungan ini penting kerana ia boleh menyemarakkan semangat kerjasama antara pekerja dan anggota majikan.

Salah satu cara mengurangkan salah faham antara kedua-dua pihak (pekerja dan majikan), adalah pihak majikan sepatutnya menimbangkan kehendak pekerja sebelum melakukan apa-apa perubahan dan pembaruan. Contohnya, dalam perantikan seorang penyelia baru. Tugas majikan ialah untuk menentukan bahawa penyelia tersebut boleh bekerjasama dengan pekerja-pekerja yang ada. Ia mesti dihormati dan dihargai oleh pekerja-pekerja. Pihak pekerja pula, patut memberi ia peluang untuk menunjukkan potensinya sebagai seorang penyelia. Di sini, letaknya tugas satu kesatuan sekerja yang sepatutnya cuba mempereratkan hubungan kedua-dua pihak.

Satu cara lagi dalam merapatkan hubungan ini, walaupun secara tidak langsung adalah melalui aktiviti-aktiviti sosial. Contohnya, majlis-majlis makan dan perkahwinan. Pengkaji telah berkesempatan, dijemput untuk menghadiri satu majlis perkahwinan anak seorang penyelia. Di majlis beginilah, hubungan secara tidak langsung dapat dibentuk. Ini kerana

para jemputan yang hadir terdiri daripada pihak pekerja dan pihak majikan. Pada hemat pengkaji, dalam suasana yang meriah sebegini, satu hubungan yang baik boleh terjalin antara kedua-dua pihak. Secara tidak langsung juga, ia akan mempengaruhi hubungan antara mereka semasa menjalankan tugas-tugas di kilang dan ini boleh melicinkan lagi operasi pengeluaran.

Di Kilang "A", terdapat juga Kelab Sukan yang boleh merapatkan lagi hubungan para pekerja dan majikan. Contohnya, dengan adanya permainan dan perlawanan persahabatan di antara pekerja-pekerja di Johor Bahru dan Kilang "B" di Singapura. Pada pandangan pengkaji, aktiviti-aktiviti seperti ini penting untuk menjalin hubungan rapat antara pekerja-pekerja dan juga dengan majikan dan ini boleh memperbaiki lagi suasana semasa bekerja. Bukan itu saja, syarikat juga akan memperolehi keuntungan kerana apabila keadaan bekerja bertambah baik barulah daya pengeluaran dapat dipertingkatkan lagi. Perdana Menteri kita sendiri, Doktor Mahathir Mohammad, di Majlis Makan Malam Jubli Perak, Pertubuhan Majikan Se Malaysia menegaskan bahawa "... to obtain optimum utilisation of human resources potential, *they had the responsibility of creating a working environment that was conducive to positive industrial harmony." (dipetik daripada *New Straits Times*, 20hb. November 1984). Daripada ucapan beliau, didapati kerajaan sendiri sedar dan menunjukkan kepada kita betapa pentingnya suasana bekerja yang baik untuk mempertingkatkan daya pengeluaran seorang pekerja.

2. Sikap dan hubungan antara pekerja-pekerja

Pengkaji mendapati secara keseluruhannya hubungan antara pekerja dengan pekerja yang lain adalah erat di kedua-dua kilang. Di dapati pekerja-pekerja bergaul dan saling berhubungan tanpa mengira batasan agama, umur, kaum, jantina ataupun sama ada pekerja itu lama atau baru. Contohnya, di Kilang "A", walaupun ia sebuah kilang yang besar,

* Maksudnya majikan.

hubungan baik masih terjalin. Perkara ini amat baik untuk perkembangan industri. Pengkaji melihat sendiri bagaimana eratnya hubungan ini terutama pada waktu makan dan rehat.

Di kilang yang kecil seperti Kilang "B", saiz kilang telah memperkuat lagi jalinan hubungan ini. Bilangan pekerjaanya adalah kecil dan ini memudahkan pergaulan. Pekerja-pekerja juga sering bertemu, contohnya, pada waktu rehat. Pertemuan begini akan memudahkan perkenalan dan dapat bergaul mesra antara pekerja. Di Kilang "A" pula, walaupun mempunyai pekerja yang ramai, perhubungan di antara pekerja juga adalah erat; ini tidak mengira sama ada pekerja itu baru ataupun lama. Pengkaji juga mendapati bahawa pekerja-pekerja lama selalu menasihati dan menunjuk ajar kepada pekerja baru. Ini sudah tentu akan merapatkan hubungan di antara mereka.

Daripada penyelidikan pengkaji, didapati latar belakang tempat tinggal juga merupakan faktor yang mengeratkan hubungan ini. Didapati pekerja-pekerja di kedua-dua kilang tinggal di kawasan perumahan yang agak berhampiran antara satu dengan lain. Oleh itu, mereka selalu ziarah-menziarahi antara rumah. Ini akan merapatkan lagi hubungan "ke-keluargaan" sedemikian. Bukan itu saja, pengkaji juga diberitahu bahawa disebabkan faktor tempat tinggal ini, ada di antara pekerja yang berkongsi dari segi pengangkutan. Mereka telah membeli sebuah motorsikal yang akan menyenangkan lagi masalah pengangkutan ke tempat bekerja. Tegasnya, ini secara tidak langsung akan mempererat lagi hubungan antara pekerja tersebut.

Aktiviti-aktiviti yang dijalankan juga iaitu sama ada atas daya usaha majikan atau persendirian dapat membantu menjalin perhubungan baik antara mereka. Aktiviti-aktiviti seperti sukan, berkelah dan jamuan-jamuan akan secara tidak langsung menggalakkan lagi kerjasama, menimbulkan persefahaman dan mewujudkan satu hubungan yang erat antara para pekerja.

A. Halim Ali dalam kajian kesnya mengenai Perkilangan di Malaysia iaitu *The Adaptation of Rural Migrants in Urban Factory Employment – A Case Study of Malaysian Factory*, mengatakan pekerja-pekerja kilang di kawasan bandar banyak terdiri daripada mereka yang berhijrah dari desa dan mereka ini sentiasa mengalami masalah menyesuaikan diri dengan situasi kerja yang baru dan persekitaran mereka yang berlainan. Kajian kesnya menunjukkan bahawa hubungan kekerabatan memainkan peranan penting dalam proses pengubahsuaian dalam persekitaran dan situasi bekerja yang baru ini. Katanya lagi, melalui hubungan kekerabatan dan kenalan, segala berita mengenai peluang-peluang pekerjaan disebarkan. Jadi, di sini tidak dapat dinafikan bahawa hubungan sesama pekerja adalah lebih erat lagi oleh sebab kebanyakan mereka yang bekerja selalunya adalah saudara mara ataupun kenalan sebelum mereka mula bekerja di kilang perindustrian lagi.

Berdasarkan fakta-fakta di atas, pengkaji berpendapat bahawa hubungan yang erat amat penting iaitu tidak kira sama ada ia di antara pekerja-pekerja ataupun antara pekerja dengan majikan. Pengkaji mendapati banyak masalah timbul menyebabkan perhubungan yang ada terutamanya di antara pekerja dengan majikan tidak begitu erat, tidak seperti perhubungan yang wujud antara pekerja dengan pekerja yang lain.

NOTAKAKI

- 10 Chew Kim Seng — *"Amendments to the Trade Union Ordinance 1959, Majalah 'The Planters',* November 1980, m.s. 465.
- 11 Malaysia: *Manpower for Industry, Malaysia Industrial Development Authority (MIDA),* Januari 1984, m.s. 17.
- 12 *Investment in Malaysia: Policies and Procedures: Malaysian Industrial Development Authority (MIDA),* Reprint 1982, m.s. 38.
- 13 Op. Cit., m.s. 18.
- 14 Peter Wad: "Malaysian Industrialisation and the dilemmas of the Trade Union Movement". Artikel semasa Conference. Industrialisation and the Labour Process in South East Asia, di Copenhagen, Denmark pada 26—28hb. Ogos 1983.
- 15 Duston Ayadurai: *"Collective Bargaining and Labour Arbitration in Malaysia"*.

BAB ENAM

PENUTUP: PENGULASAN DAN KESIMPULAN

Dalam kajian kes yang bercorak empirikal ini, banyak penemuan penting yang telah diperbincangkan secara mendalam oleh pengkaji mengenai perindustrian dan pekerja-pekerja kilang (Melayu) di Malaysia amnya dan Johor Bahru khususnya.

Secara kasar tujuan pengkaji adalah untuk memahami proses-proses industri dan masalah-masalah yang dihadapi terutamanya di peringkat mikro (kilang). Pengkaji telah meneliti dan mengkaji proses-proses pengeluaran di dua kilang yang telah menjadi sampel. Didapati, hasil daripada kajian ini di dalam mana kilang pun, tidak kira sama ada kilang tersebut besar ataupun yang kecil, terdapat banyak masalah yang harus dan akan dihadapi mengenai hubungan pekerja-pekerja dan majikan di dalam kilang tersebut. Secara am, didapati hubungan ini kurang erat. Ini terbukti terutamanya di antara anggota-anggota pihak majikan yang bertugas di pejabat dan para pekerja kilang yang lain. Bukan ini saja, hubungan antara pihak pengurus dan pekerja juga tidak begitu erat. Boleh dikatakan kedua-duanya lebih bersikap mementingkan diri sendiri. Walaupun terlibat dalam satu proses pengeluaran, kedua-dua pihak seolah-olah tidak dapat bersatu. Keadaan ini mungkin disebabkan layanan pihak majikan yang selalunya dikatakan kurang memuaskan (oleh pihak pekerja) ataupun ia juga boleh disebabkan oleh sikap pekerja yang negatif dan tidak begitu menghormati pihak majikan. Keadaan sebegini amat merugikan. Pengkaji berpendapat, hanya melalui hubungan yang erat sajalah segala matlamat pengeluaran dapat dicapai dan prestasi kilang di pertingkatkan lagi.

Banyak usaha perlu dilakukan oleh pihak majikan, pekerja mahupun kerajaan untuk merapatkan lagi hubungan ini. Salah satu caranya ialah melalui kegiatan-kegiatan bersama oleh pihak majikan dan pekerja. Hanya melalui kegiatan dan aktiviti-aktiviti seperti sukan, sosial dan kebajikan barulah hubungan tersebut boleh diperbaiki. Kedua-dua pihak mesti sedar tanggungjawab masing-masing, bersikap bertolak ansur dan saling memahami untuk mencapai kehendak dan tujuan perindustrian dan peribadi.

Kajian juga telah dilakukan terhadap pekerja dan sikapnya. Pengkaji telah meneliti mengenai latar belakang pekerja, sikap mereka terhadap pekerjaan, keadaan bekerja dan aspek-aspek pekerjaan.

Di sini pengkaji mendapat kesimpulan bahawa sikap pekerja, tidak kira di kilang yang besar atau kecil, banyak dipengaruhi oleh keadaan bekerja. Penemuan ini didapati daripada soal-selidik yang telah dijalankan, interbiu (formal dan tidak formal) dan juga melalui penelitian persendirian pengkaji. Melalui cara ini, banyak data *personal* mengenai soal-soal peribadi pekerja, sikap mereka terhadap pekerjaan, majikan dan kesatuan sekerja dapat diperolehi. Banyak masalah juga telah dibincangkan. Kesemuanya ini telah membantu pengkaji dalam penyelidikannya mengenai keadaan sosioekonomi pekerja, majikan dan situasi perindustrian di negara ini.

Contohnya, pengkaji mendapati aspek-aspek pekerjaan seperti kebebasan dari segi peraturan, kadar kerja dan layanan majikan banyak mempengaruhi sikap pekerja dan bukan hanya latar belakang mereka. Pekerja yang merasa terkongkong dan tidak puashati, juga akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya dan ini boleh memburukkan hubungannya dengan majikan dan seterusnya mengganggu proses pengeluaran dan merugikan syarikat.

Secara amnya, penyelidikan juga menunjukkan bahawa sebahagian besar daripada tenaga perindustrian adalah tenaga muda. Daripada kajian mengenai pekerja kilang Melayu (responden) terutamanya kajian mengenai latar belakang mereka, pengkaji mendapat kesimpulan bahawa ramai pekerja kilang (Melayu) adalah mereka daripada golongan keluarga sederhana dan miskin, tidak berpendidikan tinggi dan kebanyakan masih muda. Oleh itu, ramai yang menganggap pekerjaan mereka ini sementara saja dan pengalaman mereka juga berkurangan. Kesemua faktor ini juga boleh mengganggu situasi bekerja dan daya pengeluaran kilang. Kesemua masalah ini telah dibincangkan secara panjang lebar oleh pengkaji dalam kajian ini. Pengkaji juga telah menyarankan cara-cara bagi mengurangkan masalah ini dan memperbaiki sikap am pekerja terhadap pekerjaan dan kilang.

Aspek hubungan pekerja—majikan ini telah menerima perhatian rapi pengkaji. Pengkaji juga telah menunjukkan betapa perlunya kesatuan sekerja yang boleh menjadi penggerak memperbaiki keadaan pekerjaan yang ada. Kesatuan sekerja juga mempunyai tugas dan tanggungjawab yang besar untuk menjaga kebajikan para pekerja. Ia juga adalah “batu loncatan” para pekerja untuk mengeluarkan rasa tidak puashati dengan cara yang formal, menuntut hak-hak mereka, kemudian dan kebajikan yang sepatutnya diberikan kepada mereka. Kesatuan juga adalah sebagai penghalang kepada penyalahgunaan kuasa oleh majikan yang mungkin terlalu mementingkan keuntungan dan lupa akan kepentingan para pekerja. Kesemuanya ini telah dibincangkan dengan mendalam oleh pengkaji.

Akhirnya, pengkaji juga telah membuat tinjauan mengenai polisi dan Undang-undang Buruh di negara ini, meneliti juga peranan yang telah dan sepatutnya dilakukan oleh pihak berkuasa. Dengan demikian, pengkaji berharap segala kelemahan yang wujud akan dapat diatasi melalui usaha bersama pihak majikan, kerajaan dan pekerja.

Sememangnya tidak dapat dinafikan banyak kelemahan wujud, sama ada pada pekerja, majikan mahupun pelaksanaan polisi. Oleh itu, perbincangan dan usaha bersama ini amat perlu untuk mengatasi segala kelemahan. Kesemua pihak patut bekerjasama kerana kelemahan ini tidak hanya terletak pada satu-satu pihak saja.

1. Kelemahan-kelemahan Kajian Kes Ini

Sememangnya tidak dapat dinafikan bahawa latihan ilmiah ini mempunyai banyak kelemahan dan setengah-setengahnya tidak dapat dielakkan.

Salah satu kelemahan besar kajian ini adalah masa yang dipertunkan untuk menjalankan penyelidikan. Pada pendapat pengkaji, kesuntukan masa dan penetapan jangka masa untuk menghabiskan kajian ini banyak melemahkan mutu kajian. Jangka masa yang lebih panjang (lebih daripada sebulan) sepatutnya amat penting untuk mendapatkan data-data yang lengkap berhubung dengan majikan dan pekerja.

Kesuntukan masa juga sedikit banyaknya disebabkan oleh perbelanjaan. Pengkaji mesti berhati-hati kerana perbelanjaan telah ditetapkan dan pengkaji mesti menghabiskan penyelidikan dengan menggunakan belanjawan yang telah diperuntukkan. Ini menimbulkan banyak masalah kepada pengkaji kerana untuk mendapatkan banyak data, banyak perbelanjaan juga diperlukan kerana data-data tersebut mesti diperolehi daripada sumber-sumber tertentu. Contohnya, Jabatan Pendaftaran Syarikat-syarikat, pekerja-pekerja dan juga majikan.

Satu lagi kelemahan adalah dari segi responden itu sendiri. Pada hemat pengkaji, sampel seramai 25 orang dari satu-satu kilang adalah satu jumlah yang terlalu kecil untuk membuat satu kajian yang menyeluruh mengenai pekerja-pekerja kilang Melayu. Ia juga menyukarkan pengkaji untuk menjalankan perbandingan daripada data-data yang telah dipungut.

Kelemahan ketiga adalah metodologi yang digunakan. Pengkaji mendapatkan kebanyakan data hanya melalui interbiu (formal dan tidak formal) dan borang soal-selidik. Ini melemahkan kajian kerana pengkaji tidak dapat menjalankan *participant observation* yang mendalam dan tidak berpeluang berkenalan dengan lebih dekat lagi dengan anggota responden. Maksudnya, jikalau pengkaji berpeluang melakukan *participant observation*, mungkin data-data yang lebih *personal* akan dapat diperolehi dan dibincangkan.

Akhirnya ialah masalah dalam menjalankan kajian itu sendiri. Pengkaji juga menghadapi masalah menerangkan maksud banyak soalan yang sukar difahami oleh responden. Sayugia diingatkan di sini, kebanyakan daripada mereka tidak mempunyai taraf pendidikan yang tinggi. Oleh itu, banyak perkataan seperti interaksi, iniatif, tidak begitu difahami dan ini menghalang perjalanan interbiu. Pengkaji terpaksa menerangkan erti soalan dan perkataan dan menolong responden. Ini mungkin mempengaruhi jawapan dan seterusnya melemahkan ketepatan data-data tersebut. Pengkaji juga terpaksa menghadapi banyak tekanan dan *red tape*. Contohnya, setengah-setengah data dianggap rahasia oleh majikan dan tanpa data-data tersebut kajian ini mempunyai kekurangan.

Pengkaji juga mesti menyatakan bahawa pengalaman pengkaji yang amat terhad dan berkurangan dalam bidang penyelidikan sains sosial juga banyak menyebabkan banyak kelemahan pada kajian kes ini.

2. Saranan dan Pandangan

Banyak daripada masalah-masalah yang telah dinyatakan tadi dapat diatasi ataupun dikurangkan.

Salah satu caranya ialah melengkapkan dan membiasakan pengkaji-pengkaji yang akan datang dengan kaedah *fieldwork*, temuduga dan sebagainya, sebelum satu latihan ilmiah yang intensif seperti ini dimulakan. Hanya dengan dibekalkan dengan pengalaman-pengalaman yang telah diperolehi terlebih dulu, barulah seorang pengkaji dapat menjalankan kajian dengan lebih licin dan teratur dan mengelakkan banyak masalah yang mungkin timbul.

Seorang yang bergelar ahli Antropologi dan Sosiologi adalah seorang pakar. Kepakarannya diperolehi melalui penyelidikan dan kajian yang intensif dan memakan masa yang lama. Oleh itu, dari segi masa, seorang pengkaji mestilah mengambil jangka masa kajian yang lebih lama sebelum menghasilkan penemuan-penemuannya (*findings*). Masa sebulan dua adalah terlalu singkat untuk benar-benar menghasilkan satu kajian yang lengkap, saintifik dan bermutu.

Akhirnya, banyak persiapan yang sistematik, saintifik dan lengkap patut dilakukan terlebih dulu. Dengan ini, pengkaji bermaksud banyak persiapan awal mesti dilakukan terlebih dulu, masalah-masalah seperti perbelanjaan diatasi, barulah satu kajian yang benar-benar lengkap dapat dihasilkan.

BIBLIOGRAFI

1. A. HALIM ALI (1979): "The Adaptation of Rural Migrants in Urban Factory Employment — A Case Study of Malaysian Factory" dalam *Jurnal Antropologi dan Sosiologi*, Jilid 7, m.s. 1—23.
2. KOH THIAN SWEE (NOVEMBER 1980): "Ammendments to the Industrial Relations Act 1967" dalam *The Planters*, Vol. 56, No. 656, m.s. 456—464.
3. CHEW KIM SENG (NOVEMBER 1980): "Ammendments to the Trade Union Ordinance, 1959". dalam *The Planters*, Vol. 56, No. 656, m.s. 465—476.
4. MALAYSIA INDUSTRIAL DEVELOPMENT AUTHORITY (MIDA) (JANUARI 1982): — *MALAYSIA: Manpower for Industry*. Kuala Lumpur, Malaysia. Percetakan Nan Yang Muda Sdn. Bhd.
5. MALAYSIA INDUSTRIAL DEVELOPMENT AUTHORITY (MIDA) (REPRINT 1982): — *Investment in Malaysia, Policies and Procedures*. Kuala Lumpur, Malaysia. Percetakan Nan Yang Muda Sdn. Bhd.
6. WAD, PETER (OGOS, 1983): "Malaysian Industrialisation and the Dilemmas of the Trade Union Movement" dalam artikel semasa *Conference: Industrialisation and the Labour Process in South East Asia*, di Copehhagen, Denmark pada 26—28hb, Ogos 1983.
7. BLAU, PETER dan SCOTT, RICHARD (1969): *Formal Organization: A Comparative Approach*. London, Routledge and Regan Paul, m.s. 1.
8. CROZIER, MICHEL (1967): *The Bureaucratic Phenomenon*. University of Chicago Press, m.s. 3.

JADUAL 1

STRUKTUR PEKERJAAN DI MALAYSIA — TENAGA BURUH (1970-1980)

JADUAL 1

MALAYSIA: PERTUMBUHAN TENAGA BURUH (1980-1985)

TAHUN PEKERJA Kump. umur (Tahun)	1980		1985		Purata kadar pertumbuhan tahunan (%)
	BIL. (000)	(%)	BIL. (000)	(%)	
15-24	1,838.9	34.2	1,967.5	31.4	1.4
25-39	2,024.7	37.6	2,575.4	41.1	4.9
40-49	859.3	16.0	973.9	15.6	2.5
50-59	514.4	9.6	587.4	9.4	2.7
60-64	142.7	2.6	155.4	2.5	1.7
Jumlah	5,380.0	100.0	6,259.6	100.0	3.1

Dipetik daripada: *Manpower for Industry* oleh MIDA (Malaysia Industrial Development Authority), Januari 1984.

Dipetik daripada: *Demographic Survey, Kementerian Buruh dan Tenaga Kajian, Januari 1985*,
Cetakan 1st, MIDA (Malaysia Industrial Development Authority).

JADUAL 2

STRUKTUR PEKERJAAN DI MALAYSIA – TENAGA BURUH (1970-1980)

PEKERJAAN \ TAHUN PEKERJA	1970		1980	
	BIL. (000)	(%)	BIL. (000)	(%)
Buruh Binaan	136.7	4.0	262.8	5.2
Pentadbiran, Eksekutif dan kerja-kerja berkaitan	396.4	11.7	710.1	13.9
Pengangkutan, Menyimpan (Storage) dan kerja komunikasi	115.1	3.4	193.2	3.8
Jurujual/Sales Work	371.1	10.9	648.8	12.7
Pertanian, Perikanan, Perhutanan dan kerja berkaitan	1,714.6	50.5	2,066.9	40.6
Perlombongan dan Quarrymen	88.6	2.6	89.6	1.7
Kerjatangan, Proses Pengeluaran dan Buruh Kasar	386.5	11.4	803.1	15.8
Kerja-kerja Sukan, Rekreasi dan Perkhidmatan	128.7	3.8	217.7	4.3
Letrik, Gas, Air dan Kesihatan	26.5	0.8	49.5	1.0
	4,404.4	100	5,041.4	100

Dipetik daripada: *Occupational Survey*, Kementerian Buruh dan Tenaga Rakyat, Januari 1983, Central Unit, MIDA (Malaysia Industrial Development Authority).

JADUAL 3
PENGAGIHAN PEKERJAAN MENGIKUT SEKTOR (1982)

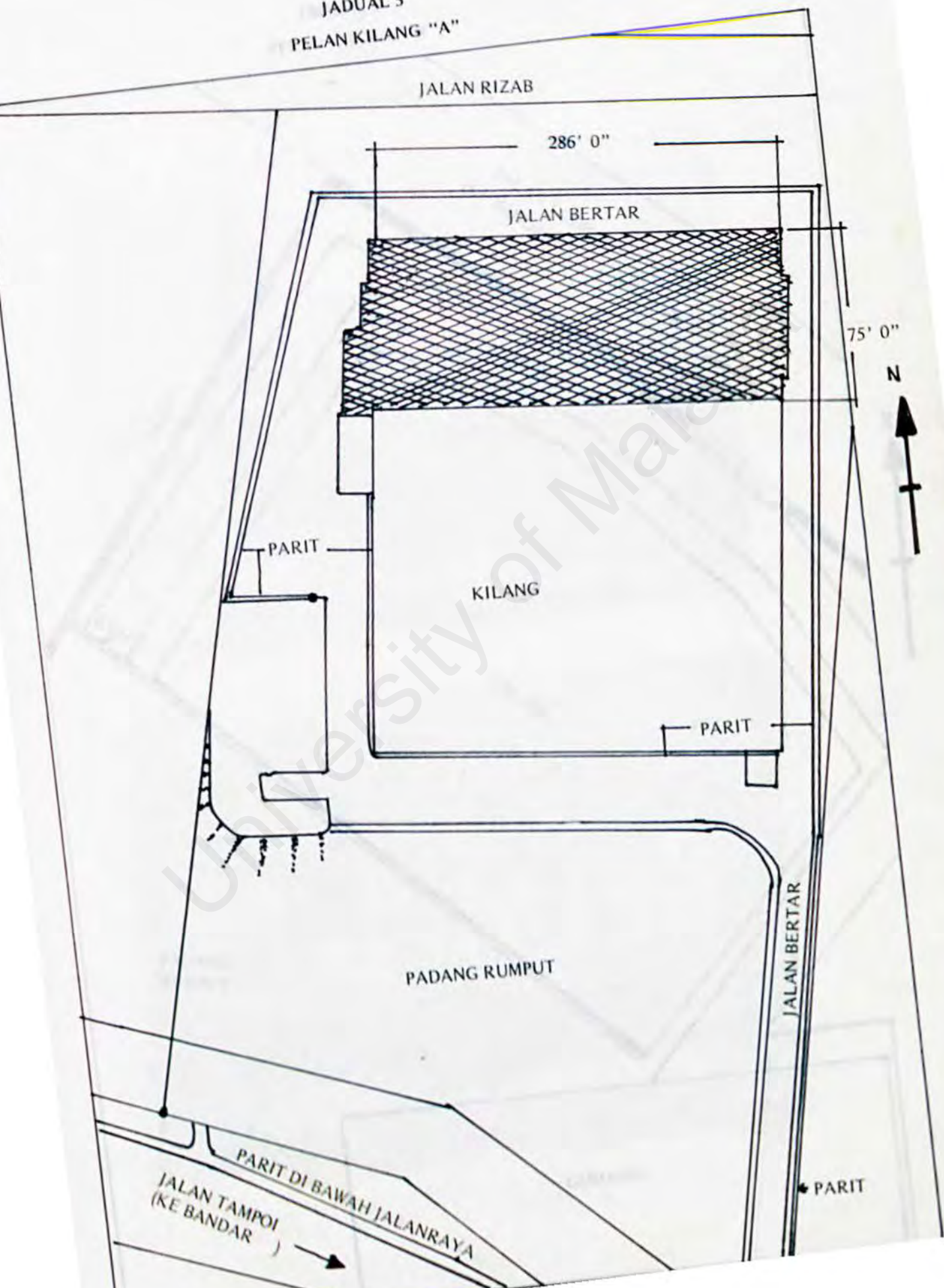
Sektor / Pekerja	Anggaran Pekerjaan (000)	Pembahagian Jumlah (%)
Pertanian, Perhutanan, Perternakan dan Perikanan	1,992	37.3
Perlombongan dan <i>Quarrying</i>	82	1.5
Pengeluaran	836	15.7
Pembinaan	315	5.9
Kewangan, Insuran dan Perdagangan	774	14.5
Pengangkutan, Penyimpanan/ <i>Storage</i> dan komunikasi	220	4.1
Jabatan Kerajaan/Perkhidmatan Kerajaan	807	15.1
Perkhidmatan yang Lain	315	5.9
Jumlah	5,341	100.0

Dipetik daripada: *Manpower for Industry* oleh MIDA (Malaysia Industrial Development Authority), Januari 1984.

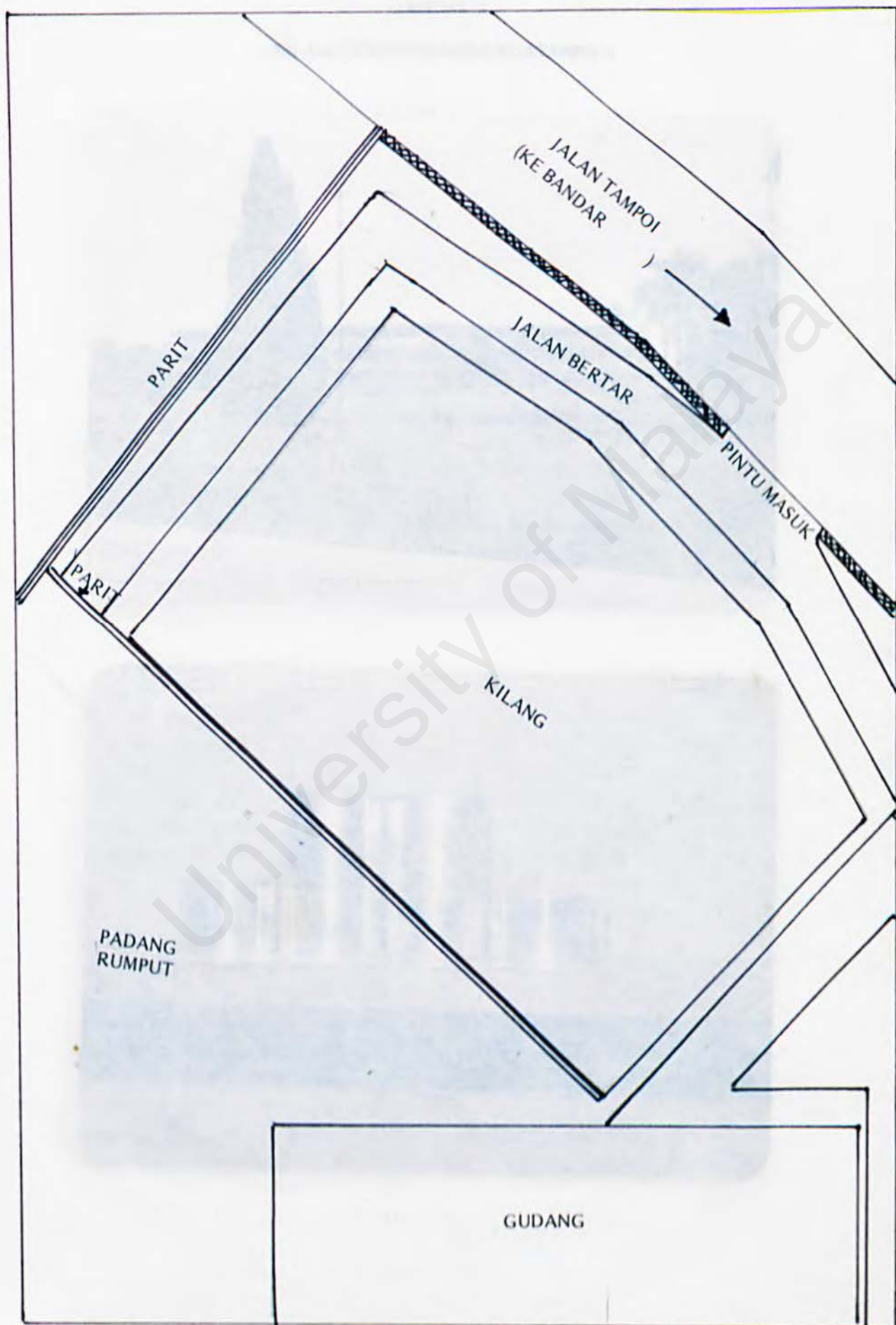
JADUAL 4
JANTINA DAN JUMLAH PEKERJA YANG MENJADI SAMPEL

KILANG	LELAKI		WANITA		Jumlah Penuh
	Berkahwin	Bujang	Berkahwin	Bujang	
KILANG "A"	7	6	6	6	25
KILANG "B"	7	6	6	6	25
Jumlah	14	12	12	12	50

JADUAL 5
PELAN KILANG "A"



JADUAL 6
PELAN KILANG "B"



JADUAL 7

KILANG⁴A⁴DAN BARANG BUATANNYA



JADUAL 8

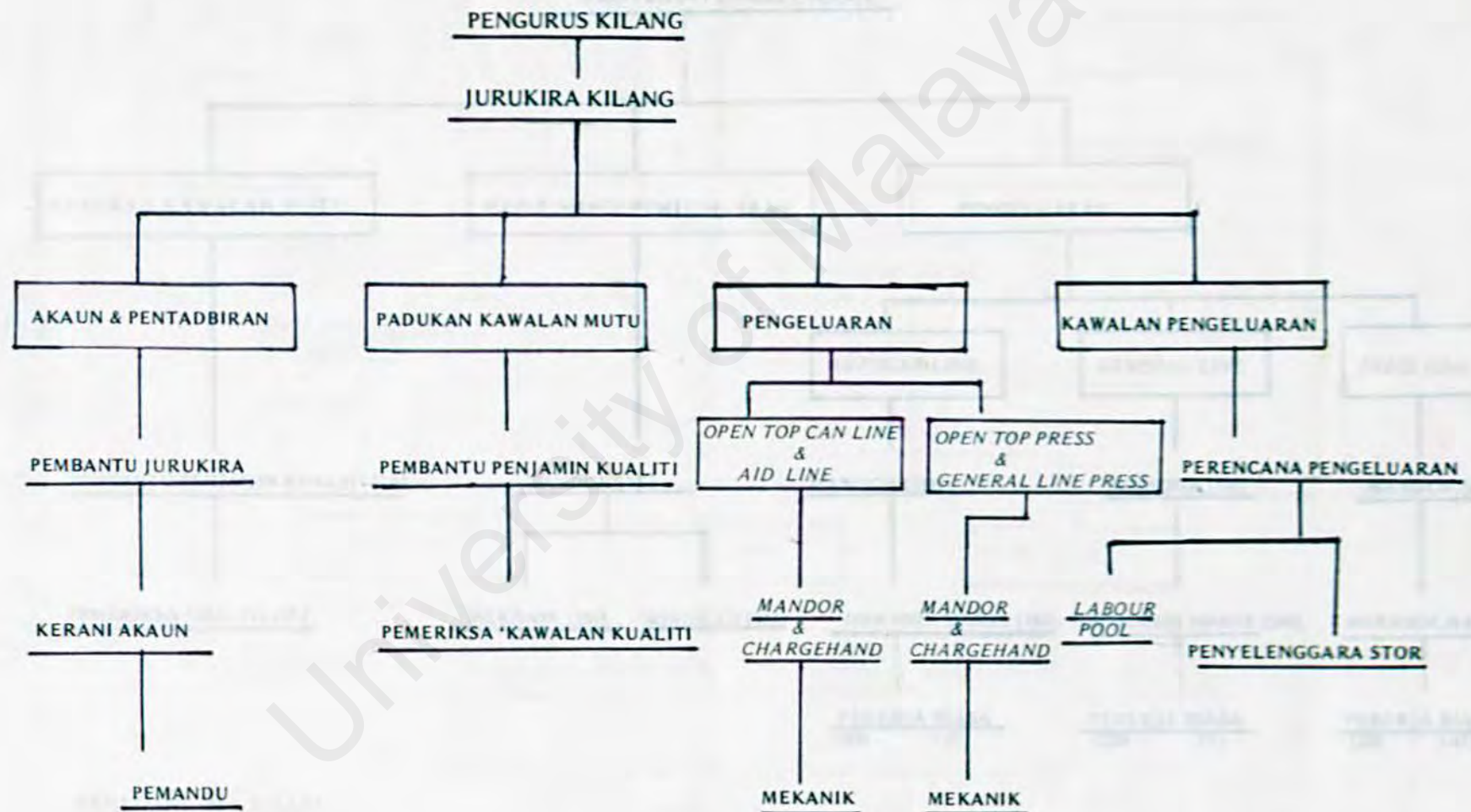
KILANG B'DAN BARANG BUATANNYA



JADUAL 9

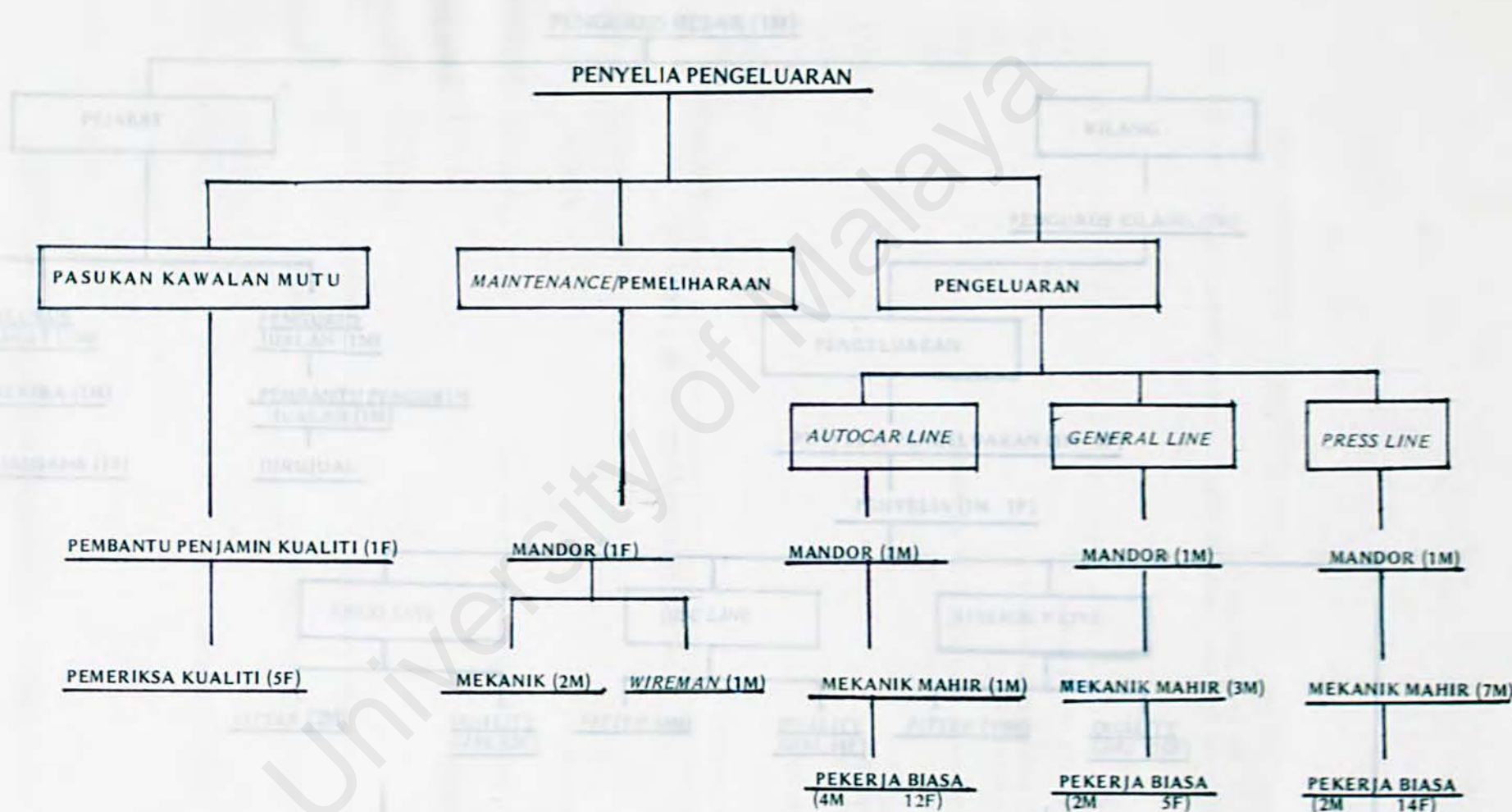
SYARIKAT "A" SDN. BHD.: HIERARKI PENTADBIRAN

(KILANG DI TAMPOI)



JADUAL 10

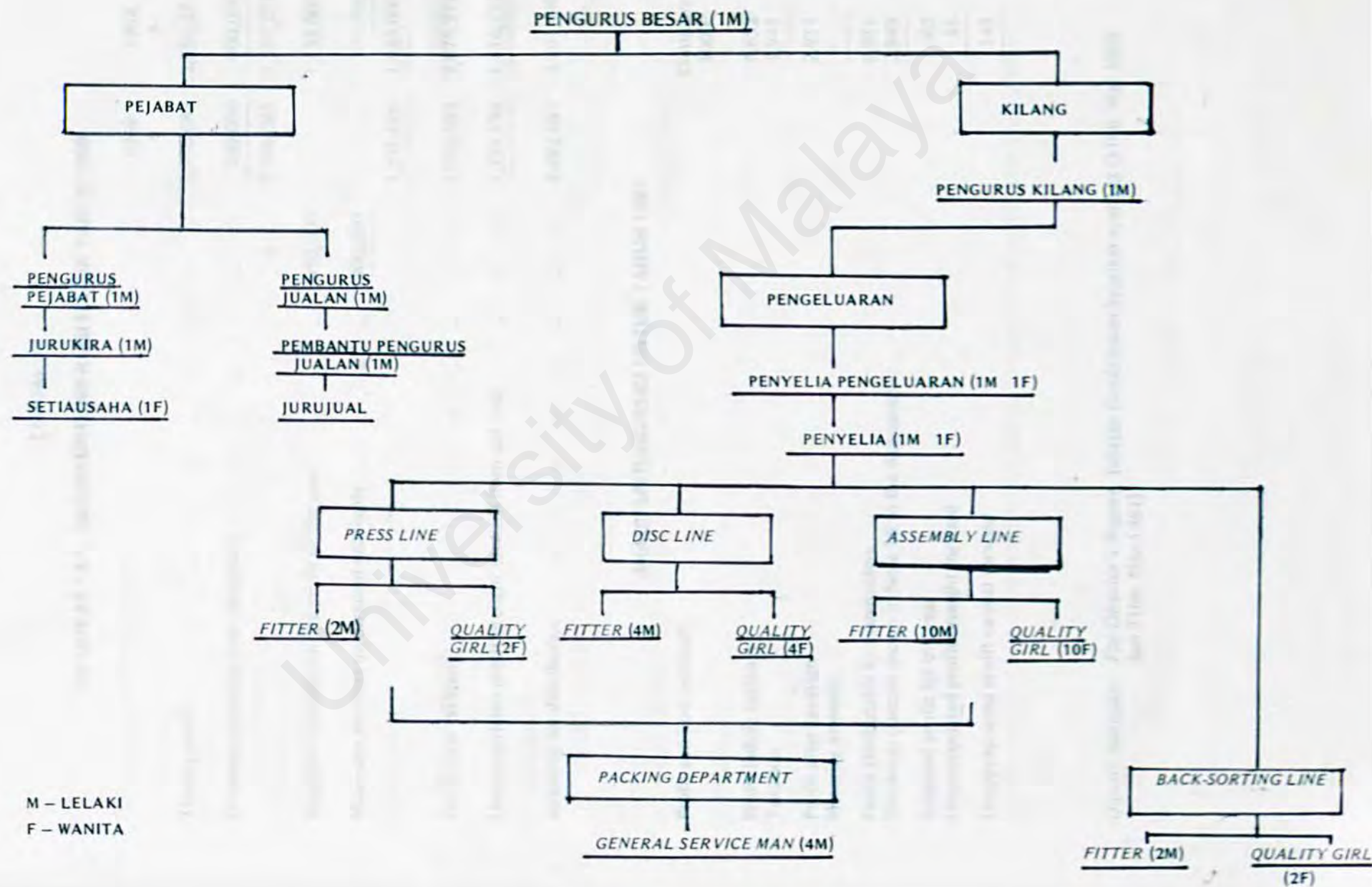
SYARIKAT "A" SDN. BHD.: HIERARKI BAHAGIAN PENGELUARAN



PERHATIAN M – LELAKI
F – WANITA

JADUAL 11

SYARIKAT "B" M'SIA SDN. BHD.: HIERARKI PENTADBIRAN DAN PENGELUARAN



JADUAL 12

SYARIKAT "A": AKAUN UNTUNG-RUGI UNTUK TAHUN 1969

	1969 \$	1968 \$
Trading profit	2,456,083	2,630,271
Dividend receivable from subsidiary	750,000	900,000
	<u>\$ 3,206,083</u>	<u>3,530,271</u>
Singapore taxation on the profit of the year	910,000	1,155,000
Malaysian taxation on dividend receivable	<u>300,000</u>	<u>300,000</u>
	<u>1,210,000</u>	<u>1,455,000</u>
Profit after taxation	1,996,083	2,075,271
Unappropriated profit brought forward from last year	<u>1,295,998</u>	<u>1,416,727</u>
Available for distribution	3,292,081	3,491,998

AKAUN UNTUNG-RUGI UNTUK TAHUN 1981

Profit and Loss Account	Company \$000
Profit before taxation	4,852
Taxation	<u>1,941</u>
Profit after taxation	2,911
Minority interests	<u>—</u>
Profit attributable to shareholders	2,911
Dividends (Details shown in Note 16 to the Accounts)	<u>2,849</u>
Retained profit for the year	62
Unappropriated profit brought forward	<u>81</u>
Unappropriated profit carried forward	<u>143</u>

Dipetik daripada: *The Director's Report*, Jabatan Pendaftaran Syarikat-syarikat (31hb. Mac 1969 dan 31hb. Mac 1981).

JADUAL 13
SYARIKAT "A" SDN. BHD.

Balance Sheet at 31st March, 1981

	Notes	1981 \$000	1980 \$000
Interest in subsidiaries			
Shareholdings at cost		19,423	19,423
Amount due from subsidiary		—	98
Proposed dividends from subsidiaries		<u>1,946</u>	<u>1,829</u>
		21,369	21,350
Current assets			
Prepayments		186	—
Bank balances and cash		65	115
		251	115
Current liabilities			
Sundry creditors		18	11
Proposed dividends		1,896	1,810
		1,914	1,821
Net current liabilities		<u>(1,663)</u>	<u>(1,706)</u>
Represented by:			
Share capital	12	15,882	15,882
Share premium account		3,681	3,681
Unappropriated profit		<u>143</u>	<u>81</u>
		19,706	19,644

The annexed notes form an integral part of, and should be read in conjunction with, these accounts.

JADUAL 14
SYARIKAT "B"

PROFIT & LOSS ACCOUNT (31-12-1977)	1977	1976
PROFIT BEFORE TAXATION	288,533	232,629
PROFIT AFTER TAXATION	158,533	122,629
PROFIT AVAILABLE FOR APPROPRIATION	904,597	832,434
UNAPPROPRIATED PROFIT CARRIED FORWARD	818,179	746,016
Dipetik daripada: Jabatan Pendaftaran Syarikat-syarikat (31hb. Disember 1977).		
Cash in hand (including post-dated Cheques)	8,528	51,860
Trade debtors	2,061,631	1,449,337
Other debtors, deposits and prepayments	175,124	537,366
	<u>3,229,835</u>	<u>3,027,841</u>
LESS: CURRENT LIABILITIES		
Trade creditors and bills payable	1,501,061	2,266,331
Other creditors and accrued charges	333,993	216,137
Loans — secured (banks and MIDE)	242,324	164,138
— unsecured	100,000	100,000
Provision for taxation	10,000	160,000
Bank overdraft	1,205,226	1,507,264
	<u>3,418,339</u>	<u>4,413,791</u>
NET CURRENT ASSETS	<u>213,996</u>	<u>612,050</u>
	<u>6,121,252</u>	<u>5,490,994</u>
CAPITAL EMPLOYED		
SHARE CAPITAL:		
Authorised: 5,000,000 ordinary shares of 1/- each	5,000,000	5,000,000
Issued: 2,880,600 ordinary shares of 1/- each fully paid	2,880,600	2,880,600
CAPITAL RESERVE	229,001	229,001
UNAPPROPRIATED PROFIT	<u>818,179</u>	<u>746,016</u>
	<u>3,927,780</u>	<u>3,855,617</u>

Dipetik daripada: Jabatan Pendaftaran Syarikat-syarikat (31 Disember 1977).

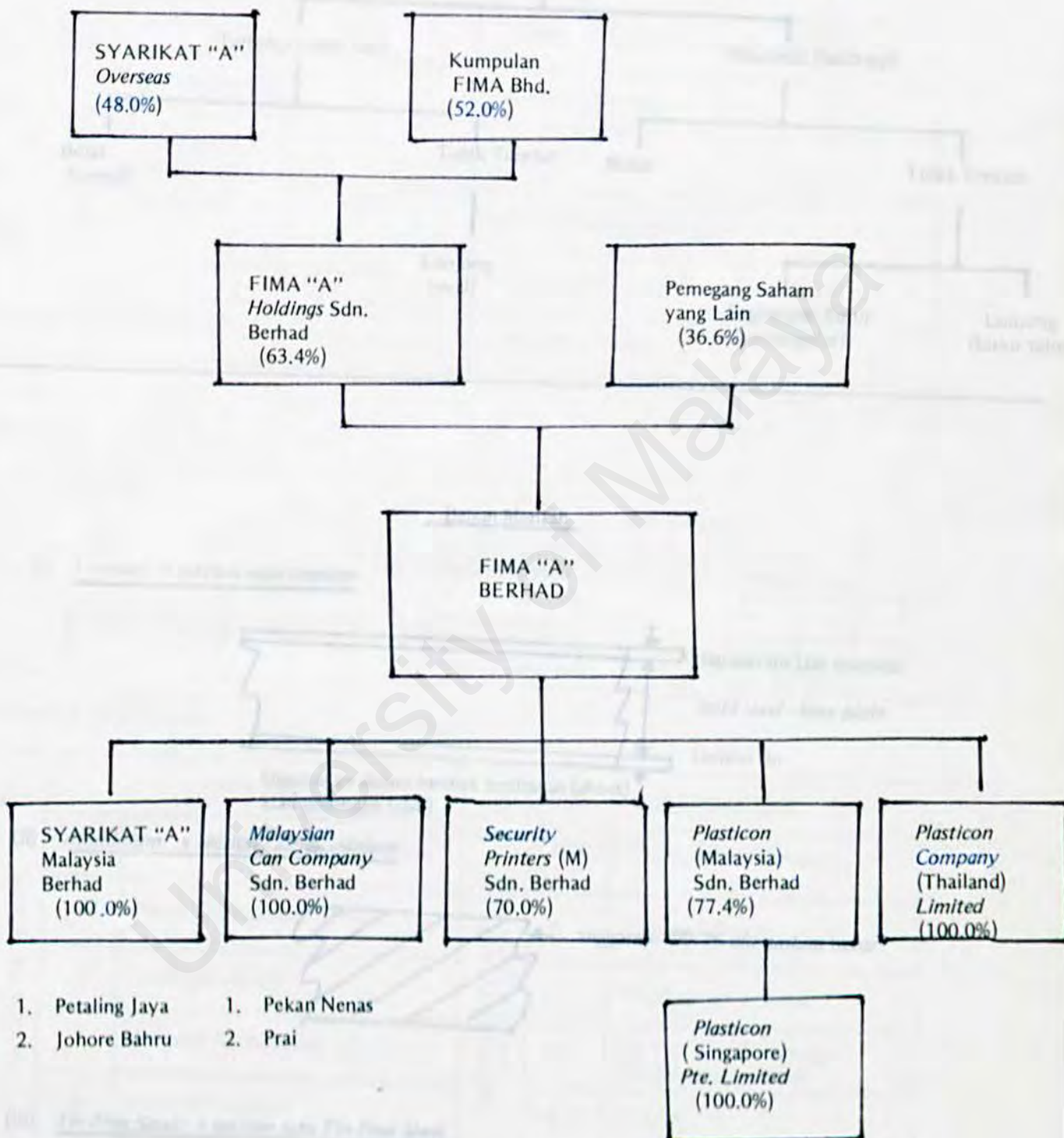
JADUAL 15
SYARIKAT "B" SDN. BHD.

BALANCE SHEET AT 31st. Dec. 1977		1977	1976
Employment of Capital			
Fixed Assets		5,758,256	4,828,944
Unquoted Investment at Cost		50,000	50,000
Current Assets			
Stocks and work in progress		1,478,964	2,599,124
Goods in transit		—	166,178
Trade debtors		2,061,631	1,649,537
Other debtors, deposits and prepayments		175,524	557,166
Cash in books		5,188	3,976
Cash in hand (including post-dated Cheques)		8,528	51,860
		<u>3,729,835</u>	<u>5,027,841</u>
LESS: CURRENT LIABILITIES			
Trade creditors and bills payable		1,561,061	2,266,331
Other creditors and accrued charges		338,998	216,137
Loans — secured (banks and MIDF)		242,524	164,138
— unsecured		100,000	100,000
Provision for taxation		80,000	160,000
Bank overdraft		1,094,256	1,507,264
		<u>3,416,839</u>	<u>4,415,791</u>
NET CURRENT ASSETS		<u>312,996</u>	<u>612,050</u>
		6,121,252	5,490,994
CAPITAL EMPLOYED			
SHARE CAPITAL			
Authorised: 5,000,000 ordinary shares of \$1/- each		5,000,000	5,000,000
Issued: 2,880,600 ordinary shares of \$1/- each fully paid		2,880,600	2,880,600
CAPITAL RESERVE		229,001	229,001
UNAPPROPRIATED PROFIT		818,179	746,016
		<u>3,927,780</u>	<u>3,855,617</u>

Dipetik daripada: Jabatan Pendaftaran Syarikat-syarikat (31 Disember 1977).

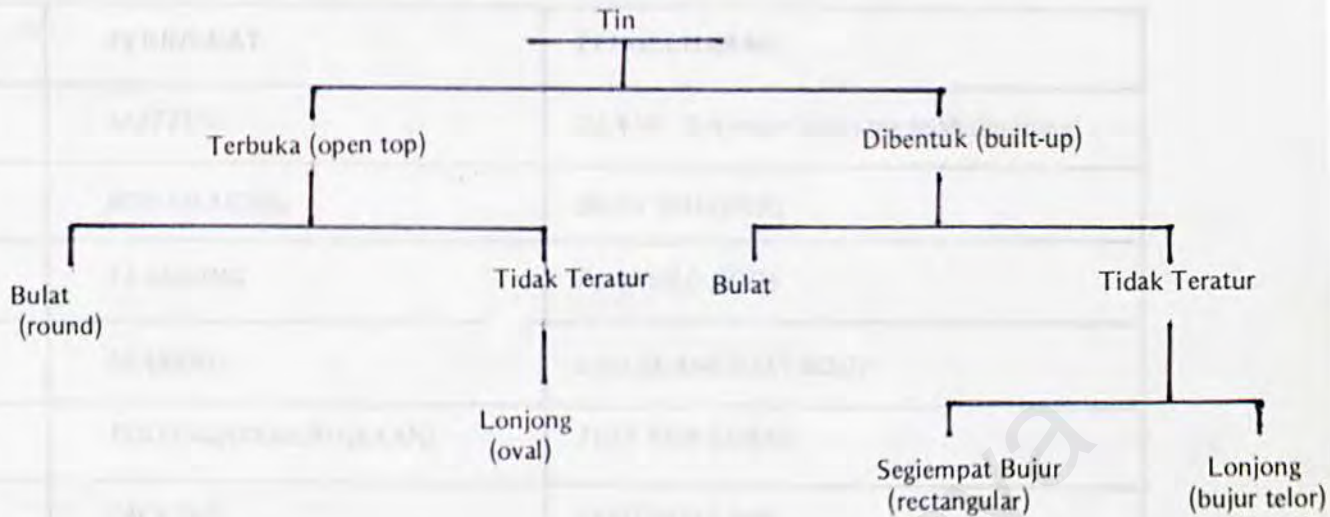
JADUAL 16

KILANG "A": KOMPOSISI DI DALAM STRUKTUR PEMILIKAN KUMPULAN



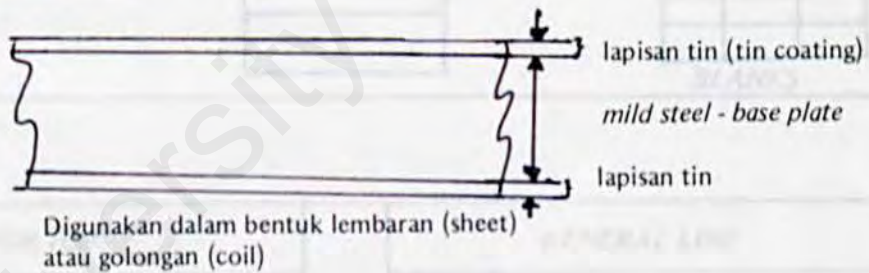
JADUAL 17

JENIS-JENIS TIN KOSONG

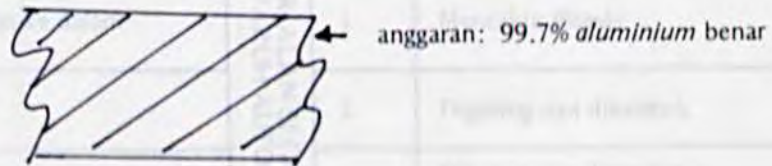


Bahan Mentah

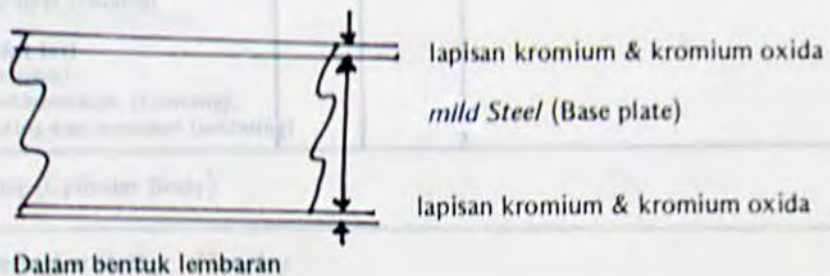
(i) Tinplate: x section satu tinplate



(ii) Aluminium: x section satu aluminium



(iii) Tin-Free Steel: x section satu Tin Free Steel



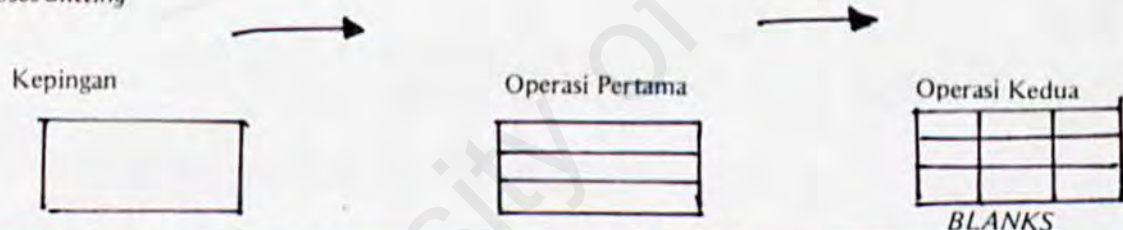
JADUAL 18

PERINGKAT-PERINGKAT PENGELUARAN

NO.	PERINGKAT	PENGELUARAN
1.	<i>SLITTING</i>	<i>BLANK</i> (Kepingan besi yang telah dipotong)
2.	<i>BODYMAKING</i>	<i>BODY</i> (SILIDER)
3.	<i>FLANGING</i>	<i>FLANGED BODY</i>
4.	<i>SEAMING</i>	<i>END SEAMED ON BODY</i>
5.	<i>TESTING/(PEMERIKSAAN)</i>	<i>TEST FOR LEAKS</i>
6.	<i>PACKING</i>	<i>FINISHED CANS</i>

Peringkat 1:

(i) Proses *Slitting*



Peringkat 2: *Bodymaking*

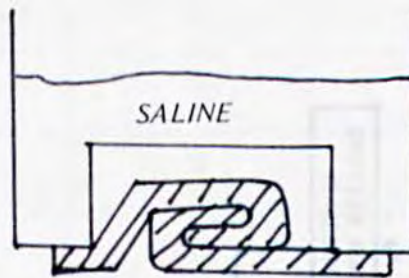
BERJALAN SECARA AUTOMATIK	OPEN TOP		BERJALAN SECARA SEPARUH AUTOMATIK	GENERAL LINE	
	PERINGKAT	PENGELUARAN		PERINGKAT	PENGELUARAN
	1.	<i>Blanks</i> dimasukkan ke dalam		1.	Mentakik <i>Blanks</i>
	2.	Diguling (rolling)		2.	Diguling dan dibentuk
	3.	Memateri tin (knurling)		3.	Ditutup dan disambung (locking and welding)
	4.	Ditakik (Notching)		4 & 5	TIADA
	5.	Operasi 1 & 2: Dilipat (Folding) dibagi kepada:- 5(i) <i>Side Seam</i> (cement joint) 5(ii) <i>Fluxing</i> (pencampuran) kemudiannya pembentukan, (Forming), penutupan (Locking dan memateri (soldering)			
	6.	Menjadi Silinder (Cylinder Body)			
	7.	Di bawa ke Peringkat Ketiga: <i>Flanging</i>			

JADUAL 19

Peringkat Keempat: Seaming

Contoh:

(i) *Lock Seam*



(ii) *Lap Seam*: Terdapat 2 jenis:-

(i) Dimateri
(solder)

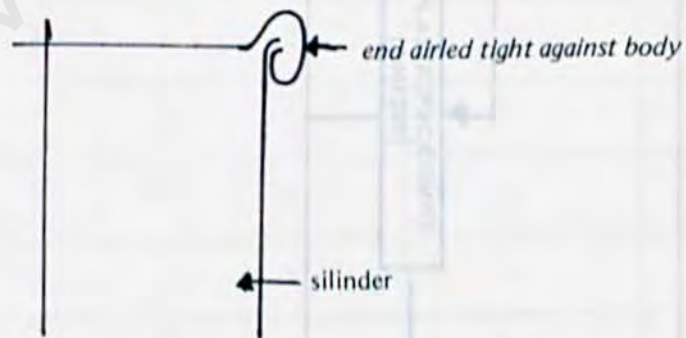


Diimpal
(weld)



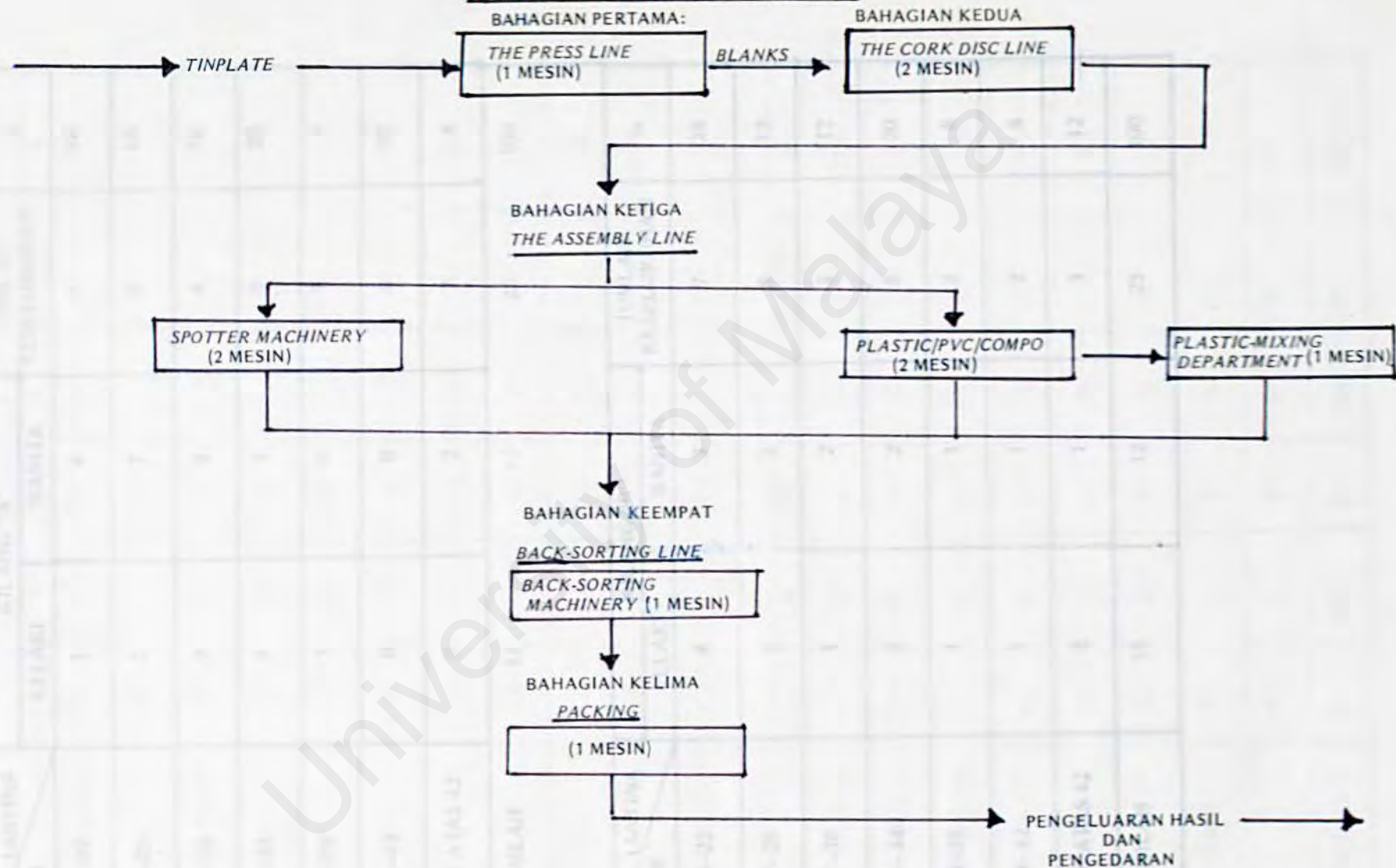
(iii) *End Seam/Kelim Hujung*

(a) *Kelim Satu*



JADUAL 20

KILANG "B" : PROSES PENGELUARAN



JADUAL 21
JUMLAH PEKERJA DAN UMUR

JANTINA UMUR	KILANG "A"		JUMLAH KESELURUHAN	%
	LELAKI	WANITA		
19-22	5	4	9	36
23-26	2	2	4	16
27-30	2	2	4	16
31-34	3	2	5	20
35-38	1	0	1	4
39-42	0	0	0	00
KE ATAS 42	0	2	2	8
JUMLAH	13	12	25	100

JANTINA UMUR	KILANG "B"		JUMLAH KESELURUHAN	%
	LELAKI	WANITA		
19-22	4	3	7	28
23-26	1	2	3	12
27-30	1	2	3	12
31-34	3	2	5	20
35-38	1	1	2	8
39-42	1	1	2	8
KE ATAS 42	2	1	3	12
JUMLAH	13	12	25	100

JADUAL 22
TINGKAT PELAJARAN

JUMLAH DARJAH	KILANG "A"					
	Responden	%	Bapa Responden	%	Isteri/Suami Responden	%
Tidak Bersekolah	1	4	10	40	2	15.4
Darjah 1–6	0	0	1	4	1	7.7
Lulus Sek. Rendah	4	16	2	8	4	30.8
Tingkatan 1–3	7	28	1	4	0	0.0
Lulus SRP	6	24	0	0	0	0.0
Tingkatan 4–5	2	8	0	0	2	15.4
Lulus SPM	3	12	0	0	3	23.1
DII.	2	8	11	44	1	7.6
JUMLAH	25	100	25	100	13	100
JUMLAH DARJAH	KILANG "B"					
	Responden	%	Bapa Responden	%	Isteri/Suami Responden	%
Tidak bersekolah	0	0	10	40	2	15.4
Darjah 1–6	10	40	3	12	3	23.1
Lulus Sek. Rendah	10	40	3	12	2	15.4
Tingkatan 1–3	1	4	0	0	1	7.7
Lulus SRP	3	12	0	0	1	7.7
Tingkatan 4–5	1	4	0	0	0	0
Lulus SPM	0	0	0	0	1	7.7
DII.	0	0	9	36	3	23.1
JUMLAH	25	100	25	100	23	100

TEMPAT TINGGAL: (PALING LAMA)

TEMPAT TINGGAL \ JUMLAH	KILANG "A"		KILANG "B"	
	PEKERJA	%	PEKERJA	%
Bandar	17	68	14	56
Pekan	2	8	7	28
Desa	6	24	4	16
JUMLAH	25	100	25	100

JADUAL 24
RUMAH RESPONDEN

RUMAH \ JUMLAH	KILANG "A"		KILANG "B"	
	PEKERJA	%	PEKERJA	%
Papan	4	16	16	64
Batu	1	4	1	4
Papan & Batu	20	80	8	32
JUMLAH	25	100	25	100

JADUAL 25
PENGALAMAN BEKERJA

PENGALAMAN \ JUMLAH	KILANG "A"		KILANG "B"	
	PEKERJA	%	PEKERJA	%
Tidak Pernah Bekerja	19	76	17	68
Sekali	5	20	6	24
Lebih dari Sekali	1	4	2	8
JUMLAH	25	100	25	100

JADUAL 26
HUBUNGAN DENGAN KAMPUNG

(i) Balik

	KILANG "A"		KILANG "B"	
JUMLAH KEKERAPAN	PEKERJA	%	PEKERJA	%
1/7 (Seminggu)	0	0	0	0
¼ (2 Minggu)	0	0	0	0
1/30 (Sebulan)	2	8	3	12
1 Kali dalam 3 bulan	3	12	6	24
Raya	0	0	0	0
Peristiwa Tertentu	11	44	6	24
Orang Bandar	9	36	9	36
Tidak Balik Lagi	0	0	1	4
JUMLAH	25	100	25	100

(ii) Berniat untuk Balik

	KILANG "A"		KILANG "B"	
JUMLAH JAWAPAN	PEKERJA	%	PEKERJA	%
Ya	4	16	4	16
Tidak	20	80	21	84
Mungkin	1	4	0	0
JUMLAH	25	100	25	100

JADUAL 27

MEMILIKI TANAH/KEBUN DI KAMPUNG

	KILANG "A"		KILANG "B"	
JUMLAH JAWAPAN	PEKERJA	%	PEKERJA	%
Ya	7	28	9	36
Tidak	18	72	16	64
JUMLAH	25	100	25	100

JADUAL 28

PERNAH BEKERJA SEBAGAI PETANI/
PENOREH ?

	KILANG "A"		KILANG "B"	
JUMLAH JAWAPAN	PEKERJA	%	PEKERJA	%
Ya	4	16	2	8
Tidak	21	84	23	92
JUMLAH	25	100	25	100

JADUAL 31

PEKERJAAN MENGIKUT INISIATIF ATAU PERATURAN

	KILANG "A"		KILANG "B"	
JUMLAH	PEKERJA	%	PEKERJA	%
Peraturan	22	88	23	100
Inisiatif	1	4	0	0
Kedua-duanya	2	8	0	0
JUMLAH	25	100	23	100

JADUAL 29

KEBEBASAN DALAM PEKERJAAN

	KILANG "A"						KILANG "B"					
	Dari Segi Peraturan		Dari Segi Mobiliti		Dalam Menentukan Kadar Kerja		Dari Segi Peraturan		Dari Segi Mobiliti		Dalam Menentukan Kadar Kerja	
JUMLAH	Pekerja	%	Pekerja	%	Pekerja	%	Pekerja	%	Pekerja	%	Pekerja	%
Bebas	16	64	16	64	7	28	19	76	19	76	13	52
Tidak Begitu Bebas	9	36	9	36	18	72	6	24	6	24	12	48
JUMLAH	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100	25	100

JADUAL 30

PEKERJAAN AUTOMATIK ATAU KONSENTRASI

	KILANG "A"		KILANG "B"	
JUMLAH	PEKERJA	%	PEKERJA	%
Automatik	7	28	15	60
Konsentrasi	8	32	4	16
Kedua-duanya	10	40	6	24
JUMLAH	25	100	25	100

JADUAL 31

PEKERJAAN MENGIKUT INIASIATIF ATAU PERATURAN

	KILANG "A"		KILANG "B"	
JUMLAH	PEKERJA	%	PEKERJA	%
Peraturan	22	88	25	100
Inisiatif	1	4	0	0
Kedua-duanya	2	8	0	0
JUMLAH	25	100	25	100

JADUAL 32

PEKERJAAN CEPAT, BERSESUAIAN ATAU LAMBAT

	KILANG A		KILANG B	
JUMLAH	PEKERJA	%	PEKERJA	%
Terlalu Cepat	4	16	0	0
Bersesuaian	21	84	25	100
Lambat	0	0	0	0
JUMLAH	25	100	25	100

JADUAL 33

BERSESUAIAN DENGAN KEBOLEHAN

	KILANG A		KILANG B	
JUMLAH	PEKERJA	%	PEKERJA	%
Bersesuaian	23	92	23	92
Tidak Sesuai	2	8	2	8
JUMLAH	25	100	25	100

JADUAL 34

JENIS PEKERJAAN: BERAT ATAU RINGAN

	KILANG A		KILANG B	
JUMLAH	PEKERJA	%	PEKERJA	%
Berat	6	24	6	24
Ringan	4	16	6	24
Sederhana	15	60	13	52
JUMLAH	25	100	25	100

JADUAL 35

PEKERJAAN MEMBOSANKAN ATAU TIDAK

	KILANG A		KILANG B	
JUMLAH	PEKERJA	%	PEKERJA	%
Bosan	9	36	16	64
Kadang Kala	12	48	5	20
Tidak	4	16	4	16
JUMLAH	25	100	25	100

JADUAL 36

BERCADANG MENUKAR KERJA

	KILANG A		KILANG B	
JUMLAH	PEKERJA	%	PEKERJA	%
Ya	5	20	10	40
Tidak	20	80	15	60
JUMLAH	25	100	25	100

JADUAL 37

BOLEH SAYA DIBAYAR LEBIH TANPA MENDATANGKAN
KESAN BURUK PADA SYARIKAT?

	KILANG A		KILANG B	
JUMLAH	PEKERJA	%	PEKERJA	%
Ya	15	60	24	96
Tidak	5	20	0	0
Mungkin	15	20	1	4
JUMLAH	25	100	25	100

JADUAL 38

BOLEHKAH SAYA MENDAPAT LEBIH PENDAPATAN
DENGAN SYARIKAT LAIN?

Jumlah	KILANG A		KILANG B	
	PEKERJA	%	PEKERJA	%
Ya	4	16	1	4
Tidak	6	24	8	32
Mungkin	13	52	8	32
Tidak Tahu	2	8	8	32
Jumlah	25	100	25	100

JADUAL 39
PENGETAHUAN TERHADAP PERANGKAT KEBERTAHAN KERJA

Pekerja	Kilang "A"		Kilang "B"	
	Pekerja	%	Pekerja	%
Tidak tahu	17	68	10	40
Tidak tahu / kurang pasti	8	32	15	60
Jumlah	25	100	25	100

JADUAL 40
KIDARAH KEPERAKAAN MENYEBABKAN PANDANGAN
PERTERIMA DALAM PROSES MEMBILAT KEPUTUSAN

Pekerja	Kilang "A"		Kilang "B"	
	Pekerja	%	Pekerja	%
Ada	17	68	10	40
Tidak	4	16	1	4
Tidak tahu / kurang pasti	4	16	3	12
Jumlah	25	100	25	100

JADUAL 39
KESATUAN SEKERJA: JENIS DAN KEAHLIANNYA

Jenis Kesatuan Sekerja	Jumlah Kesatuan Sekerja		Keahlian dalam Pendaftaran	
	Malaysia Barat	Malaysia Timur	Malaysia Barat	Malaysia Timur
<i>Public Sector Employee Unions*</i>	161**	30	191,837	19,751
<i>Private Sector Employee Unions</i>	92	46**	285,728	10,558
<i>Employer's Union</i>	14	7	478,125	30,388
Jumlah	267**	83**	478,125	30,388
Jumlah Penuh	350		508,513	

* *Public Sector* — merujuk kepada kerajaan persekutuan dan negeri dan kesatuan sekerja pekerja badan-badan berkanun saja.

** Termasuk satu persatuan (federation) kesatuan sekerja.

Dipetik daripada: Laporan Tahunan *Registry of Trade Unions*, 1975

JADUAL 40
PENGETAHUAN TERHADAP PERANAN KESATUAN SEKERJA

Perkara	Kilang "A"		Kilang "B"	
	Pekerja	%	Pekerja	%
Yang tahu	25	100	10	40
Yang tidak tahu	0	0	15	60
Jumlah	25	100	25	100

JADUAL 41
ADAKAH KERAJAAN MENIMBANGKAN PANDANGAN PEKERJA DALAM PROSES MEMBUAT KEPUTUSAN?

Perkara	Kilang "A"		Kilang "B"	
	Pekerja	%	Pekerja	%
Ada	17	68	19	76
Tiada	4	16	1	4
Tidak tahu / kurang pasti	4	16	5	20
Jumlah	25	100	25	100